

Evaluation des risques professionnels : De nouvelles obligations pour les employeurs

03 mai 2022

Les employeurs doivent évaluer les risques qui existent dans leur entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. Pour cela, ils doivent établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le manquement à cette obligation expose l'employeur à de lourdes sanctions.

Depuis le 31 mars 2022, les dispositions sur le DUERP sont renforcées.

Quelles sont les entreprises assujetties à l'obligation d'évaluer les risques professionnels ?

Tous les employeurs de droit privé, peu importe l'effectif et le secteur d'activité, sont tenus d'évaluer les risques professionnels dans l'entreprise et de rédiger le DUERP.

Quel est l'objectif ?

L'objectif est de recenser dans un support écrit les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et le plan de prévention afin de les réduire ou de les supprimer.

- Les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre à jour le document unique annuellement.
- Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent faire une mise à jour moins fréquente.

Quelle est la procédure ?

Il n'y a pas de formalisme particulier mais la rédaction du DUERP nécessite de respecter plusieurs étapes :

- Réaliser un diagnostic afin d'identifier les risques professionnels
- Hiérarchiser les risques
- Définir les actions de prévention

Depuis le 31 mars 2022 :

- Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE doit être consulté sur la rédaction du document et ses mises à jour.
- Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, l'employeur doit présenter au CSE la liste des actions de prévention et de protection qu'il va intégrer dans le DUERP.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (employeurs d'au moins 50 salariés) et la liste des actions de prévention et de protection (employeurs de moins de 50 salariés) doivent être révisés à chaque mise à jour du document unique

Le DUERP doit être **conservé** sous format papier ou dématérialisé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, **des anciens travailleurs**, ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès **pendant une durée de 40 ans**.

Le DUERP et ses mises à jour successives devront également être déposées au format numérique sur un portail en ligne à compter

- du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est \geq à 150 salariés
- et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 (date qui sera fixée par décret), pour les entreprises dont l'effectif est $<$ à 150 salariés.

Les sanctions

• Sanction pénale

L'absence de rédaction du document unique est passible d'une contravention de 5^{ème} classe, soit 1 500 € d'amende (portée à 3 000 € en cas de récidive).

• Sanction civile

En cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur qui n'a pas élaboré le document unique court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci constitue une faute inexcusable qui permet à la victime d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

Elle peut également être engagée lorsqu'un tiers subit un accident sur le lieu de travail.

La mise en place et le suivi d'un DUERP est une opération délicate qui expose l'employeur à d'importantes sanctions.

N'hésitez pas à contacter votre conseiller en droit social afin qu'il vous accompagne dans la mise en œuvre de cette obligation !