

Évaluation des risques professionnels et document unique

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).

De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels à tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, services de prévention et de santé au travail, instances représentatives du personnel, salariés...

Toutes les publications de l'INRS sont disponibles en téléchargement sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) de l'Assurance maladie - Risques professionnels, disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé notamment d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ces professionnels sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Les caisses assurent aussi la diffusion des publications éditées par l'INRS auprès des entreprises.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).



Aide-mémoire juridique

Évaluation des risques professionnels et document unique

TJ 29 |
avril 2025

Brochure INRS élaborée par N. Hospital, en collaboration
avec N. Félicie

Réglementation à jour au 15 avril 2025

I Sommaire

Introduction	4	4. Mise en œuvre des actions de prévention	14
1. Finalités du document unique	6	4.1 Définir les actions de prévention	14
1.1 Mettre en place des mesures de prévention appropriées	6	4.2 Planifier les actions de prévention	15
1.2 Assurer la traçabilité collective des risques professionnels et des expositions	6	4.3 Formaliser les actions de prévention	15
2. Rôle des différents acteurs	7	4.4 Présenter les actions de prévention au CSE	16
2.1 Responsabilité de l'employeur	7	5. Mise à jour	17
2.2 Contribution du CSE et de la CSSCT à l'évaluation des risques professionnels	7	5.1 Mise à jour annuelle	17
2.3 Appui des autres acteurs	8	5.2 Autres conditions de mise à jour	17
3. Démarche d'élaboration du document unique	9	5.3 Mise à jour du Papripact ou de la liste des actions de prévention	17
3.1 Déterminer le périmètre du document unique	9	6. Mise à disposition et conservation	18
3.2 S'appuyer sur les documents utiles à l'élaboration	9	6.1 Conserver le document unique et les actions de prévention	18
Les registres tenus au sein de l'entreprise/l'établissement	9	6.2 Mettre à disposition ou transmettre le document unique	18
Les listes et déclarations établies par l'employeur	10	La délégation du personnel du CSE	18
Les documents établis par le médecin du travail et communiqués à l'employeur	10	Le service de prévention et de santé au travail (SPST)	18
Les documents techniques	10	Les travailleurs et anciens travailleurs	18
3.3 Définir les unités de travail	10	Les services d'inspection et de prévention	19
3.4 Procéder à l'évaluation des risques	11	Les tiers intéressés	19
Première étape : identifier les dangers	11		
Deuxième étape : analyser les risques professionnels	12		
3.5 Rédiger le document	12		
Retranscrire les résultats de l'évaluation des risques	12		
Forme du document	12		
Documents à annexer au DUERP	13		
3.6 Consulter le CSE	14		

Introduction

Aux termes des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Cette obligation implique la définition et la mise en œuvre d'une démarche de prévention, fondée sur les neuf principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

Conçus comme une véritable « boîte à outils », ces principes généraux doivent guider la stratégie de l'employeur pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Ils sont transposables à tous les risques et à toutes les situations de travail.

Parmi eux, l'évaluation des risques constitue un élément clé de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ et permet de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter, face à des risques déterminés, des réponses et des solutions complètes.

L'article L. 4121-3-1 du Code du travail prévoit la formalisation de cette étape cruciale d'évaluation des risques et la retranscription de ses résultats dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP).

L'élaboration du DUERP ne doit pas être conçue comme une simple obligation réglementaire ou une formalité administrative, mais comme une étape essentielle de la démarche de prévention. Le DUERP constitue un outil de réflexion permettant d'avoir une vision globale sur la situation de l'entreprise afin de mettre en place, par la suite, un plan d'actions adapté aux besoins de l'entreprise, à son effectif et à l'exposition des salariés au fil du temps.

Cette brochure a pour objectif d'apporter des informations et des réponses aux questions relatives à l'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration du DUERP.

■ Repères historiques

- La directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, dite « directive-cadre », définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs en mettant l'accent sur l'évaluation des risques professionnels. Elle a introduit l'évaluation des risques comme une démarche essentielle pour l'amélioration de la santé, la sécurité, et les conditions de travail.
- La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a permis de transposer ces dispositions en droit français en introduisant trois exigences générales :
 - obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé,
 - mise en œuvre des principes généraux de prévention,
 - obligation de procéder à l'évaluation des risques.
- Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 définit les modalités de cette obligation qui impose à l'employeur de créer un document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques et de le conserver.
- La circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 apporte des précisions complémentaires.
- La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail et son décret d'application n° 2022-395 du 18 mars 2022 ont apporté diverses précisions concernant le DUERP.

■ Les neuf principes généraux de prévention

Les neuf grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

- Éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques : apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- Combattre les risques à la source : intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- Tenir compte de l'évolution de la technique : adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou qui l'est moins : éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode sans danger ou présentant des dangers moindres.
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si celles-ci se révèlent insuffisantes.
- Donner les instructions appropriées : former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

1. Finalités du document unique

Art. L. 4121-1 et L. 4111-5 du Code du travail

1.1 Mettre en place des mesures de prévention appropriées

La rédaction d'un DUERP est une obligation réglementaire qui incombe à l'employeur, quelle que soit la taille de son entreprise, et qui consiste à identifier et à évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs. Cette obligation s'applique dès le premier travailleur.

Il s'agit bien de protéger et de garantir la santé et la sécurité de tous les travailleurs, et pas uniquement celles des salariés de l'entreprise. En effet, dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques et de l'élaboration du document unique, l'employeur doit prendre en compte tous les salariés, ainsi que les travailleurs temporaires (intérimaires), les stagiaires, et toute personne placée à quelque titre que ce soit sous son autorité.

Le regroupement des données, issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, dans un document unique permet d'assurer la cohérence de la démarche de prévention.

Les salariés d'une entreprise extérieure

Les risques issus de l'intervention de salariés d'une entreprise extérieure au sein d'une entreprise utilisatrice doivent être pris en considération et traités dans un document spécifique : le plan de prévention.

Complémentaire au DUERP, le plan de prévention a pour objectif de renforcer la prévention des risques d'interférence liés à l'intervention d'entreprises extérieures. Il fait l'objet d'une réglementation spécifique.

Pour en savoir plus, consulter le dossier « Entreprises extérieures » sur www.inrs.fr.

L'objectif final est de permettre à l'employeur d'instaurer des mesures de prévention appropriées au sein de son entreprise, afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, et d'éviter ainsi la survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Élaborer un DUERP sérieusement et le mettre régulièrement à jour permet à l'employeur de déterminer les mesures de prévention les plus adaptées aux risques auxquels sont exposés les travailleurs.

1.2 Assurer la traçabilité collective des risques professionnels et des expositions

La formalisation du DUERP s'inscrit dans le cadre d'une démarche de prévention continue et doit offrir une vision globale et évolutive des risques auxquels sont exposés les travailleurs dans l'entreprise.

La conservation des versions successives du document unique permet, à ce titre, d'assurer la traçabilité collective des risques auxquels sont ou ont été exposés les travailleurs dans l'entreprise.

En pratique

Pour assurer pleinement cette traçabilité collective, le DUERP est mis en regard avec d'autres documents qu'il est recommandé de conserver également, tels que :

- le plan d'actions (Papripact) qui décrit les mesures concrètes mises en œuvre pour réduire les risques,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé des travailleurs, de leur sécurité et des conditions de travail qui permet d'évaluer l'efficacité des actions menées.

2. Rôle des différents acteurs

2.1 Responsabilité de l'employeur

Art. R. 4121-1, R. 4741-1 du Code du travail et 131-13 du Code pénal

C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation d'établir et de mettre à jour le DUERP. En effet, il s'agit d'une obligation prescrite par le Code du travail, dans le cadre de l'obligation de sécurité, dont le non-respect peut entraîner diverses conséquences. Le défaut d'établissement ou de mise à jour du DUERP constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Ainsi, en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sa responsabilité civile peut être engagée par un salarié dans le cadre d'un contentieux au titre de la faute inexcusable. L'absence de DUERP peut en effet conduire les juges à qualifier et à reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, dans la mesure où ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Par principe, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle devra apporter la preuve du manquement de son employeur. Il reviendra ensuite aux juges d'apprécier, au cas par cas, si les critères de la faute inexcusable sont remplis (conscience du danger de la part de l'employeur, absence de mesure de prévention ou de protection). Le non-respect de cette obligation par l'employeur peut, par ailleurs, entraîner une sanction pénale. En effet, le défaut de réalisation ou de mise à jour du DUERP constitue une contravention de cinquième classe (1 500 € d'amende maximum, 3 000 € en cas de récidive).

Bien que l'employeur soit désigné responsable des règles édictées par le Code du travail, en particulier pour l'élaboration du DUERP et la mise en œuvre des mesures de prévention associées, en pratique, il ne peut être présent partout.

C'est la raison pour laquelle il peut déléguer une partie de ses pouvoirs en matière de santé et de

sécurité au travail à un salarié (le délégataire), qui pourra suivre l'activité au quotidien et s'assurer de l'application des règles à respecter. Par conséquent, en cas de manquement à l'une d'elles, c'est le délégataire qui engage sa responsabilité pénale.

Une telle délégation de pouvoirs n'est valide que si le délégataire est pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission. En cas de contentieux, il appartient au juge d'apprécier la validité de la délégation de pouvoirs, et donc de déterminer s'il y a transfert de responsabilité ou non.

2.2 Contribution du CSE et de la CSSCT à l'évaluation des risques professionnels

Art. L. 4121-3 1°, L. 2312-5, L. 2312-9 1° et L. 2315-38 du Code du travail

Le comité social et économique (CSE) fait partie de la liste, prévue par le Code du travail, des acteurs qui « apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ». Le CSE se distingue toutefois des autres acteurs par son rôle renforcé de contributeur, en raison :

- **de sa dimension collective** : la participation du CSE permet de porter la parole des salariés, de faire part à l'employeur d'informations essentielles concernant la réalité du travail à prendre en compte dans le cadre de l'élaboration du DUERP,
- **des missions qui lui sont confiées** : le CSE a notamment pour mission de « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en parallèle de l'obligation d'évaluation des risques professionnels effectuée par l'employeur, le Code du travail prévoit expressément que le CSE procède également, de lui-même, à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. L'objectif de cette analyse est d'alimenter les débats et d'effectuer un travail commun qui permet la co-construction de l'évaluation des risques et du document unique.

L'employeur doit donc obligatoirement associer le CSE à sa démarche d'évaluation des risques professionnels, selon des modalités de travail à déterminer conjointement.

En pratique

Ces modalités de travail peuvent être organisées en amont par un accord collectif ou dans le règlement intérieur du CSE.

En l'absence de sollicitation, le CSE devra interroger l'employeur afin de connaître la méthode que ce dernier envisage afin de l'associer à la démarche d'évaluation.

En pratique, les élus du CSE font des préconisations sur la base des informations dont ils disposent et des constats qu'ils ont réalisés à partir d'un travail de terrain (inspections, enquêtes, évaluation des risques propre...).

La sollicitation directe des salariés peut être effectuée à titre complémentaire ou en l'absence de CSE (entreprise de moins de 11 salariés).

La délégation de certaines missions à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses, une CSSCT doit être mise en place. Indépendamment des situations dans lesquelles la création d'une CSSCT est obligatoire, une telle commission peut également être créée au sein de tout CSE.

Cette commission peut se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exclusion des consultations. Il est donc possible pour le CSE de lui déléguer les travaux à effectuer avec l'employeur dans le cadre de l'analyse des risques professionnels.

2.3 Appui des autres acteurs

Salariés compétents, IPRP, préventeurs :
art. L. 4121-3 al. 4 et L. 4644-1 al. 1 à 3 du Code du travail – Service de prévention et de santé au travail : art. L. 4622-2 et R. 4624-46 du Code du travail – Acteurs institutionnels : art. L. 4121-3 al. 6, L. 4121-3-1 IV et L. 4644-1 al. 4 du Code du travail

L'employeur a l'obligation de désigner un ou plusieurs « salariés compétents » pour l'appuyer dans

sa démarche de prévention. Ces salariés sont qualifiés de préventeurs, chargés de prévention, responsables santé et sécurité au travail, ingénieurs sécurité...

L'obligation vise toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés.

Pour en savoir plus sur ce registre, consulter le dossier « Salarié compétent », sur www.inrs.fr.

À défaut de personne compétente en interne pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) qui, soit :

- appartient au service de prévention et de santé au travail (SPST) interentreprises auquel l'employeur adhère,
- est dûment enregistré auprès de la direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS ou DRIEETS en Île-de-France) et qui dispose de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Chaque DREETS et la DRIEETS tiennent à jour, sur leur site Internet, la liste des IPRP enregistrés pour leur région.

Recours à un conseil externe

L'employeur peut faire appel à un conseil externe pour l'appuyer dans sa démarche d'évaluation des risques. Toutefois, il reste pleinement responsable de la santé et de la sécurité des salariés au sein de son entreprise et demeure le garant de la démarche de prévention, de la retranscription de l'évaluation des risques dans le DUERP et de la mise en œuvre des actions de prévention.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une externalisation « totale » de la démarche pourrait engager directement sa responsabilité, notamment si les mesures nécessaires n'ont pas été mises en œuvre ou validées correctement ou encore étaient inadéquates.

Par ailleurs, des outils (méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés, aide à la rédaction) mis en place par les acteurs institutionnels et de branche (Carsat, INRS, OPPBTP) existent et peuvent aider l'employeur dans sa démarche.

3. Démarche d'élaboration du document unique

3.1 Déterminer le périmètre du document unique

Le terme « unique » ne signifie pas que chaque entreprise ne doit disposer que d'un seul document. Si une entreprise est constituée de plusieurs établissements, un DUERP devra être élaboré pour chacun d'eux, et ce même si des éléments communs peuvent être partagés entre les différents établissements.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés divisés en établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central doivent être mis en place afin de définir une représentation du personnel plus adaptée. Dans ces circonstances, pour la démarche d'évaluation des risques et l'élaboration du document unique de chaque établissement, il conviendra d'associer le CSE de l'établissement correspondant pour convenir au périmètre de représentation des salariés.

3.2 S'appuyer sur les documents utiles à l'élaboration

Le document unique ne constitue pas une compilation de différents documents existants dans l'entreprise. Il ne les remplace pas et ne se substitue pas à eux. Cependant, ces documents peuvent être utilement consultés pour son élaboration. Il s'agit notamment des éléments suivants :

Les registres tenus au sein de l'entreprise/l'établissement

- Les registres liés aux vérifications et aux contrôles : l'employeur doit s'assurer que les installations, les équipements de travail et les équipements de protection mis à la disposition des personnels sont entretenus et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Les dispositions spécifiques relatives à ces contrôles et vérifications précisent quels documents (attestations, consignes, résultats ou rapports relatifs aux

vérifications et contrôles) doivent être consignés dans un registre de sécurité. Lorsqu'il est prévu que ces informations figurent dans des registres distincts, le Code du travail permet à l'employeur de réunir les documents relatifs aux vérifications et contrôles, et les observations et mises en demeure de l'inspection du travail, dans un registre unique de sécurité (art. L. 4711-1 à L. 4711-5 et D. 4711-3 du Code du travail).

- Le registre des accidents bénins : l'employeur peut, sous certaines conditions, détenir un registre des accidents bénins qui consigne les accidents sans gravité survenus au travail et ne nécessitant ni soins médicaux, ni arrêt de travail (art. L. 441-4 et D. 441-1 du Code de la Sécurité sociale).

Pour en savoir plus sur ce registre, consulter le focus juridique « Le registre des accidents du travail bénins : quelles obligations ? » sur www.inrs.fr.

- Le registre des dangers graves et imminents consignant les alertes des situations qui présentent un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que les avis des membres du CSE à propos de ces dangers (art. L. 4132-2 et D. 4132-1 du Code du travail).
- Le registre du CSE regroupant les demandes écrites des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses de l'employeur (art. L. 2315-22 et L. 2312-8 IV du Code du travail).

Les listes et déclarations établies par l'employeur

- La déclaration, effectuée par l'employeur, auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et de l'inspection du travail en cas d'utilisation de certains procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (art. L. 461-4 du Code de la Sécurité sociale).
- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés en CDD ou contrat intérimaire établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE (art. L. 4154-2 du Code du travail).
- La liste des postes présentant un risque particulier, adressée par l'employeur au service de prévention et de santé au travail, qui permet aux travailleurs concernés de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé (art. D. 4622-22 du Code du travail).

Les documents établis par le médecin du travail et communiqués à l'employeur

- La fiche d'entreprise consignant notamment les risques professionnels et les salariés exposés à ces risques (art. R. 4624-46 du Code du travail).
- Les rapports et les résultats des études menées par le médecin du travail ou, dans les SPST interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail (art. R. 4624-8 du Code du travail).

Les documents techniques

- Les consignes, notices de poste et notices d'instructions permettant d'informer les travailleurs des conditions d'utilisation ou de maintenance des équipements de travail et de la conduite à tenir face à certaines situations.
- L'étiquetage et les fiches de données de sécurité (FDS) des substances et mélanges utilisés, comportant les renseignements nécessaires à l'utilisation des produits chimiques. Les FDS doivent être communiquées à l'employeur par les fabricants importateurs ou vendeurs de ces produits.
- Les rapports de mesurage des expositions professionnelles aux agents chimiques ou biologiques, aux champs électromagnétiques, au bruit, aux vibrations...

3.3 Définir les unités de travail

Art. R. 4121-1 du Code du travail et circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002

L'évaluation des risques est effectuée par unité de travail. Aucune indication n'est donnée quant à la manière de les déterminer. Il est uniquement précisé que la notion d'unité de travail doit s'entendre au sens large afin de couvrir des situations d'organisation du travail très diverses.

Afin de prendre en compte cette diversité, les critères contribuant à définir les unités de travail peuvent être nombreux et se combiner entre eux.

À titre d'exemple, l'employeur peut déterminer les unités de travail selon les critères suivants :

- communauté de salariés situés géographiquement dans un même lieu de travail,
- regroupement de salariés par fonction, activité ou poste de travail,
- salariés effectuant les mêmes tâches,
- salariés utilisant les mêmes types de produits ou matériels,

- regroupement en fonction du niveau d'autonomie des salariés,
- regroupement par étapes dans un processus de production.

L'employeur peut également déterminer tout autre critère spécifique à l'entreprise.

La détermination des unités de travail doit permettre de prendre en compte la polyvalence des activités ainsi que le travail réellement réalisé, et pas seulement tel qu'il est prévu dans les processus de l'entreprise (différence travail réel/travail prescrit, voir encadré ci-après). Un salarié peut tout à fait appartenir à plusieurs unités de travail.

La notion d'unité de travail ne doit pas conduire à développer une approche purement analytique (type « poste de travail »), mais décrire des ensembles homogènes de situations d'exposition.

À titre d'exemple, certains dangers ou nuisances (bruit, vapeurs...) dépassent le périmètre du « poste de travail » et peuvent concerner d'autres salariés proches de celui-ci. Dans ce cas, l'unité de travail pourrait être la totalité de la zone considérée.

L'unité de travail n'est donc pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus ou un lieu donné mais bien **une situation de travail dans laquelle des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, sont exposés à un même risque.**

C'est sur la base d'une cartographie de conditions similaires d'exposition que les unités de travail peuvent être ainsi définies et structurées.

3.4 Procéder à l'évaluation des risques

Art. L. 4121-3 du Code du travail

L'évaluation des risques consiste à identifier les dangers (c'est-à-dire repérer ce qui est susceptible de causer un dommage) auxquels sont exposés les salariés et à apprécier les risques associés à cette exposition. Elle s'effectue en deux étapes.

Première étape : identifier les dangers

Il s'agit de repérer ce qui est susceptible de causer un dommage.

La réglementation apporte des précisions, en prévoyant que l'évaluation des risques sera obligatoirement réalisée lors :

- du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- de l'aménagement ou du réaménagement des lieux de travail ou des installations, ce qui permet d'intégrer la prévention des risques le plus en amont possible (changements architecturaux, organisationnels ou techniques),
- de l'organisation du travail et de la définition des postes de travail, ce qui consiste à identifier et à analyser les dangers potentiels liés à la répartition des tâches, aux horaires, à la charge de travail ainsi qu'aux conditions et exigences spécifiques de chaque poste.

D'une manière générale, tous les risques liés à l'activité professionnelle des travailleurs doivent être inventoriés, ce qui inclut les risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux correspondent aux risques induits par l'organisation et les relations de travail ou par l'influence de facteurs ambiants (stress, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, agressions...). Ils sont à prendre

Prise en compte du télétravail

Dans les entreprises où le télétravail a été négocié, l'employeur doit également évaluer les risques qui sont liés à cette nouvelle organisation du travail.

La mise en place du télétravail en tant que nouvelle modalité d'organisation du travail est généralement perçue par les salariés comme un facteur de meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle mais, selon les conditions dans lesquelles il est déployé, il est susceptible de présenter des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Il peut s'agir notamment de risques liés à l'aménagement physique du poste, aux postures sédentaires prolongées ou à l'isolement des salariés.

Il peut ainsi être pertinent d'établir une unité de travail spécifique au télétravail où l'ensemble des risques liés à cette organisation serait traité. L'évaluation de ces risques et la mise en œuvre des mesures de prévention appropriées devront, en tout état de cause, prendre en considération la nécessité de préserver la sphère privée qu'est le domicile.

en compte au moment de l'évaluation des risques et à intégrer au document unique.

Deuxième étape : analyser les risques professionnels

L'analyse correspond à l'étude des conditions d'exposition du travailleur à un danger du fait de son activité professionnelle. L'exposition peut être ponctuelle ou prolongée, les effets sur la santé peuvent être immédiats ou différés (accident ou maladie), les causes uniques ou multifactorielles.

L'exposition se mesure selon plusieurs critères qui prennent en compte :

- le type d'exposition : contamination, ingestion, inhalation ou pénétration cutanée de produits chimiques...
- la fréquence d'exposition : nombre d'heures par jour, par mois, par an ; nombre d'expositions par jour, par mois, par an...
- le niveau d'exposition : niveau de bruit ambiant mesuré, dose de rayonnement ionisant reçu...

Dans ce cadre, les risques sont analysés sur la base des connaissances scientifiques et techniques disponibles, de la connaissance des installations et de l'organisation du travail et de l'expérience et des savoir-faire des opérateurs.

■ Travail prescrit et travail réel

Pour procéder à l'évaluation des risques, l'employeur doit tenir compte du travail prescrit mais également du travail réel.

Le travail prescrit correspond aux missions confiées au salarié par sa hiérarchie et aux conditions prévues pour les mettre en œuvre. Le travail réel représente ce qui est concrètement réalisé par le salarié pour répondre à la mission confiée. En effet, afin de tenir compte des imprévus, aléas et dysfonctionnements qui peuvent survenir (travail en situation dégradée) ou afin d'améliorer les conditions de réalisation de son travail, le salarié peut effectuer des ajustements de son activité.

Ces derniers peuvent engendrer des situations dangereuses qu'il convient d'identifier et d'analyser. Il paraît ainsi nécessaire d'associer le CSE et/ou les salariés à la démarche. Par leur connaissance du travail réel, ils pourront apporter un regard pertinent sur ces situations.

■ Prise en compte de l'impact différencié selon le sexe

Le Code du travail précise que l'évaluation des risques doit tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Attention toutefois, cette évaluation adaptée dans l'analyse des conditions d'exposition ne doit pas conduire à des mesures différenciées discriminatoires. Les mesures les plus protectrices doivent être mises en œuvre pour tous.

3.5 Rédiger le document

Retranscrire les résultats de l'évaluation des risques

Art. R. 4121-1 du Code du travail

L'employeur transcrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques qu'il a effectuée. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. Il convient donc de prévoir un volet spécifique qui tient compte des risques liés aux ambiances thermiques générées par l'activité ou en raison des températures extérieures (forte chaleur, vagues de froid).

Le traitement dans le DUERP des données recueillies lors de l'évaluation doit aboutir à une présentation synthétique permettant :

- de recenser tous les risques professionnels, évalués pour chaque unité de travail,
- par la suite, d'élaborer et d'effectuer une priorisation des actions de prévention à mettre en œuvre pour chaque risque en fonction de l'urgence de la situation, de la dangerosité, de la fréquence d'exposition, de l'efficacité espérée, du coût des mesures à mettre en place, de la complexité de la mise en œuvre, de la facilité d'acceptation par les salariés...

Forme du document

Le Code du travail et les textes pris pour son application n'imposent aucun modèle type à respecter. Dès lors, il appartient à l'employeur de choisir le moyen qui lui paraît le mieux adapté à ses besoins et à ceux de l'entreprise.

En pratique

Le DUERP se présente souvent sous la forme d'un tableau. Il est recommandé qu'il ne soit ni trop long ni trop complexe au risque d'être difficile à s'approprier, voire inexploitable par les acteurs concernés.

L'employeur peut librement opter pour un support papier ou numérique. L'objectif étant d'avoir un document pratique, lisible, accessible et pédagogique, adapté aux spécificités de l'entreprise. Il est conseillé de privilégier un support numérique qui assure de meilleures conditions de traçabilité, transmission et mise à disposition ainsi que des facilités de mises à jour.

Le Code du travail n'impose en outre aucune mention obligatoire de date ou de signature. Cependant, en pratique, il sera opportun de dater le DUERP à chaque mise à jour, afin d'en faciliter le suivi.

La signature par l'employeur peut aussi permettre de démontrer l'implication de ce dernier, notamment

s'il a été accompagné par une personne extérieure à l'entreprise pour réaliser le DUERP. Cependant, cette signature n'a pas, à elle seule, pour effet d'attester que l'obligation de l'évaluation des risques professionnels a été correctement satisfaite.

Documents à annexer au DUERP*Art. R. 4121-1-1 du Code du travail*

L'employeur consigne obligatoirement en annexe du DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux « facteurs de pénibilité », de nature à faciliter la déclaration annuelle de ces expositions,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires. Cette proportion est actualisée, en tant que de besoin, lors de la mise à jour du document unique.

■ Le « dispositif pénibilité »

La réglementation met l'accent sur la prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels, ainsi que des mesures de compensation quand la prévention s'avère insuffisante. Le dispositif mis en place, initialement qualifié de « dispositif pénibilité » concerne les facteurs de risques professionnels listés à l'article L. 4161-1 du Code du travail, c'est-à-dire ceux liés à :

- **des contraintes physiques marquées :**

- manutentions manuelles de charges,
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- vibrations mécaniques ;

- **un environnement physique agressif :**

- agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées,
- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit ;

- **certains rythmes de travail :**

- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5,
- travail en équipes successives alternantes,

- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Lorsque les expositions à ces facteurs dépassent les seuils réglementaires (fixés à l'article D. 4163-2 du Code du travail), après application des mesures de protection individuelle, l'employeur doit effectuer une déclaration annuelle des expositions (via la déclaration sociale nominative) afin que le travailleur cumule des points sur son compte professionnel de prévention et bénéficie de mesures de compensation.

Un support peut être apporté aux employeurs au niveau de la branche avec un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, un référentiel de branche homologué déterminant l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, qui fait notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

Pour en savoir plus, consulter le dossier web « Pénibilité au travail » sur www.inrs.fr.

3.6 Consulter le CSE

Art. L. 4121-3 du Code du travail

Le Code du travail prévoit que le CSE doit être consulté obligatoirement sur le DUERP, sachant qu'il a déjà été associé au préalable à la démarche d'évaluation (voir chapitre 2. Rôle des différents acteurs).

Même si c'est la CSSCT qui a été associée en amont à la démarche d'évaluation des risques, sur délégation du CSE, c'est bien le CSE qui doit être consulté obligatoirement sur la formalisation de l'évaluation dans le DUERP. En effet, la CSSCT ne peut se voir confier les attributions consultatives du CSE.

Cette consultation témoigne de l'association des salariés et permet au CSE de vérifier que l'employeur a retranscrit convenablement l'évaluation des risques. Elle légitime donc la démarche de l'employeur vis-à-vis de ses salariés, par le biais de leurs représentants. Elle permet par ailleurs aux élus du CSE de s'approprier le document pour l'utiliser comme outil de travail.

4. Mise en œuvre des actions de prévention

L'évaluation des risques et la retranscription des résultats dans le DUERP constituent seulement le point d'amorce de la démarche de prévention.

Par la suite, l'employeur doit mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires qui garantiront un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

4.1 Définir les actions de prévention

Art. L. 4121-1 à L. 4121-3 du Code du travail

Les actions de prévention doivent être élaborées en cohérence avec les neuf principes généraux de prévention.

Il convient donc de déterminer les actions de prévention les plus adaptées, de manière à prioritairement supprimer si possible les risques, ou à défaut les réduire.

À cet effet, les acteurs de la démarche pourront viser en priorité des mesures destinées à :

- supprimer ou réduire le danger ou la situation dangereuse,
- et/ou supprimer ou réduire (durée, nombre) l'exposition des salariés.

Lorsque le risque ou l'exposition ne peut être définitivement supprimé, il conviendra d'envisager des actions de prévention destinées à limiter les conséquences et la gravité des dommages qui pourraient survenir.

Ces mesures de sécurité peuvent être d'ordre technique (équipement de protection, matériel utilisé) ou organisationnel (consignes et procédures mises en place). Conformément aux principes généraux de prévention, les mesures de protection collective (par exemple, mise en place d'échafaudage contre le risque de chute de hauteur) doivent être privilégiées sur les mesures de protection individuelle (par exemple, fourniture d'un harnais de sécurité).

D'une manière générale, il est important de prévoir des actions permettant aux salariés de mieux appréhender les situations dangereuses en les

informant (consignes de sécurité, procédures) sur les risques et sur les mesures prises pour y remédier et de mettre en place également des actions de formation à la santé et la sécurité au travail.

Il conviendra par ailleurs de choisir des actions de prévention pertinentes au regard de la simplicité/complexité de leur mise en œuvre et d'évaluer la possibilité que celles-ci déplacent ou génèrent de nouveaux risques.

L'évaluation peut permettre d'identifier des risques nécessitant des actions immédiates (urgence notamment). Le non-achèvement de la démarche d'évaluation des risques et de retranscription dans le DUERP n'empêche pas la mise en œuvre de mesures conservatoires.

4.2 Planifier les actions de prévention

Toutes les actions de prévention ne peuvent pas nécessairement être mises en œuvre simultanément. Une fois ces actions déterminées, il convient donc d'effectuer une priorisation pour chaque risque identifié, en utilisant divers critères : urgence, dangerosité, fréquence d'exposition, efficacité espérée, coût des mesures, complexité de la mise en œuvre, facilité d'acceptation par les salariés...

Cette priorisation s'effectue sur la base de l'analyse des risques. La mise en place d'un calendrier permet de définir à à quelle échéance chaque mesure sera réalisée.

4.3 Formaliser les actions de prévention

Art. L. 4121-3-1 III, L. 2312-27 et R. 4121-2 du Code du travail

Le Code du travail prévoit que les mesures de prévention soient identifiées par écrit, sous une forme qui diffère selon l'effectif de l'entreprise (moins de 50 salariés ou à partir de 50).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) dont le contenu est précisé par les textes.

Cette obligation vise à inciter les entreprises d'une certaine taille à passer d'un recensement des risques à une prévention active.

Le programme doit :

- fixer la liste détaillée des mesures devant être mises en œuvre au cours de l'année à venir, y compris celles relatives aux effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- préciser, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût :
 - exemples sur les conditions d'exécution qui doivent expliquer les mesures de prévention mises en place : entretiens avec des salariés (pour la prévention des RPS), mise à disposition d'un diable/de chariots (pour la prévention des troubles musculosquelettiques liés au port de charge),
 - exemples sur les indicateurs de résultats : relevé de mesures, réalisation de l'analyse acoustique (pour le bruit), nombre de salariés avec qui la direction des ressources humaines s'est entretenue,
 - exemples sur l'estimation du coût : coût du changement d'une porte, de l'insonorisation d'une pièce... ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (salarié compétent, DRH, médecin du travail) ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Bien que formellement distinct (document spécifique), le Papripact découle étroitement du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les modalités de définition du plan d'actions de prévention sont adaptées afin d'être proportionnées aux enjeux et aux moyens internes des entreprises, notamment les très petites entreprises (TPE).

Ces entreprises sont ainsi dispensées de l'obligation formelle d'établir un programme annuel mais les résultats de l'évaluation des risques doivent permettre de définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés. Concrètement, l'employeur doit établir la liste de ces actions et la consigner dans le DUERP.

4.4 Présenter les actions de prévention au CSE

Art. L. 2312-5, L. 2312-27 et R. 4121-3 du Code du travail

Le Papripact doit être présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de cette consultation, le Papripact est présenté lors de la même réunion que le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

En pratique

Il est possible que ces deux documents soient intégrés sur le même support et répartis en deux volets : le bilan pour l'année écoulée et le programme pour l'année à venir.

Cette double consultation sur le bilan et le programme permet au CSE :

- d'une part, de vérifier que les actions programmées ont été mises en œuvre et, si tel n'est pas le cas, d'obtenir de l'employeur les motifs de cette inexécution (les motifs d'inexécution énoncés par l'employeur sont consignés obligatoirement en annexe du rapport faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise) ;
- d'autre part :
 - de réagir aux actions proposées par l'employeur pour le programme à venir,
 - de faire d'autres propositions d'actions de prévention ou de prévoir un ordre de priorité différent.

Le CSE émet un avis consultatif. En pratique, cela signifie qu'il doit motiver son avis sur le programme et plus généralement sur la politique de prévention de l'entreprise et ne pas se contenter de voter « pour » ou « contre » la proposition de l'employeur. Bien qu'en principe l'employeur ne soit pas dans l'obligation de suivre l'avis du CSE, ne pas en tenir compte peut avoir des conséquences sur sa responsabilité, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il est donc essentiel pour l'employeur de considérer sérieusement l'avis émis par le CSE.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la liste des actions de prévention des risques et des mesures de protection des salariés doit être présentée au CSE. Étant consignée au DUERP, elle fait également l'objet de la consultation prévue au chapitre 3.

La consultation du CSE sur le Papripact et le DUERP

Le Code du travail exige la présentation/consultation de ces deux documents au CSE. Bien qu'étroitement liés, ces deux documents ne nécessitent pas une présentation commune. Le DUERP est le document formalisant l'évaluation des risques et sert à alimenter le Papripact pour poursuivre la démarche de prévention.

Le Papripact est, quant à lui, présenté dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, en même temps que le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Il semble donc opportun de prévoir deux réunions distinctes afin que le CSE puisse se consacrer pleinement aux objectifs spécifiques de chaque document.

5. Mise à jour

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une démarche dynamique et donc évolutive. Les entreprises ajustent leurs outils de production afin de faire face aux évolutions socio-économiques. La plupart du temps, ces mutations s'accompagnent de changements organisationnels et techniques qui ont des conséquences sur les conditions de travail.

La prévention des risques professionnels ne peut donc pas être envisagée de manière statique et définitive. Elle doit être appréciée et construite dans le cadre d'un processus itératif tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels.

En conséquence, le Code du travail prévoit les cas de mises à jour du DUERP, soit à échéance annuelle, soit dans certaines circonstances déterminées.

En pratique

Pour la mise à jour du document unique et du Papripact, il est important de tenir compte du bilan des actions réalisées au titre du programme de l'année précédente.

5.1 Mise à jour annuelle

Art. L. 4121-3 al. 8, L. 4121-3-1 II et R. 4121-2 du Code du travail

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an. Dans les entreprises de 1 à 10 salariés, il n'y a pas d'obligation de mise à jour annuelle, sous réserve que soit garanti un niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs équivalent d'une année à l'autre.

5.2 Autres conditions de mise à jour

Art. R. 4121-2 2° et 3° du Code du travail et circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002, point 2.2

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le DUERP doit être mis à jour :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. Il s'agit de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par des connaissances scientifiques et techniques, par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

En résumé, dès qu'une évolution impacte la santé et la sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une nouvelle information sur les risques apparaît, la mise à jour du DUERP doit être réalisée. Même en l'absence de telles évolutions, une mise à jour annuelle est requise (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés).

5.3 Mise à jour du Papripact ou de la liste des actions de prévention

Art. R. 4121-2, al. 5 du Code du travail

La mise à jour du Papripact pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou la mise à jour de la liste des actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés doit être réalisée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Le CSE est consulté à chaque mise à jour du document unique et du Papripact dans les mêmes conditions que celles encadrant l'élaboration initiale de ces derniers.

6. Mise à disposition et conservation

6.1 Conserver le document unique et les actions de prévention

Art. L. 4121-3-1 V. du Code du travail

Le DUERP et ses versions antérieures sont conservés par l'employeur pour une durée de 40 ans à compter de leur élaboration.

Il est également recommandé que les différentes versions des actions de prévention, formalisées dans le Papripact ou figurant sur une liste consignée dans le DUERP, soient conservées afin d'assurer une traçabilité optimale.

L'obligation de dépôt sur un portail numérique

La plateforme permettant de répondre à l'obligation légale de dépôt numérique du DUERP n'a pas encore, au moment de la rédaction de cette brochure, été mise en application.

Dans cette attente, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

6.2 Mettre à disposition ou transmettre le document unique

Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus à la disposition, par l'employeur, des différents acteurs listés par le Code du travail. Par ailleurs, le DUERP doit être transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour.

La délégation du personnel du CSE

Art. R. 4121-4 2° du Code du travail

Le DUERP constitue pour le CSE un outil et une source d'informations permettant aux élus d'exercer leurs prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En plus de la consultation obligatoire du CSE lors de l'établissement ou de la mise à jour du DUERP, il semble logique que le document et ses versions antérieures restent tenus à la disposition des élus du CSE.

Le service de prévention et de santé au travail (SPST)

Art. L. 4121-3-1 VI, R. 4121-4 3° et L. 4624-8 du Code du travail

Le DUERP et ses versions antérieures doivent être tenus à la disposition du SPST de l'entreprise mais également lui être transmis à chaque mise à jour afin que le SPST puisse retracer efficacement les éventuelles expositions des salariés aux risques au fil du temps.

Le Code du travail précise qu'il sera notamment utile pour la constitution du dossier médical en santé au travail (DMST) par le médecin du travail, le médecin praticien correspondant (ou, sous l'autorité du médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier).

Pour en savoir plus, consulter le focus juridique

« Le dossier médical en santé au travail : quelles évolutions ? », sur www.inrs.fr.

Les travailleurs et anciens travailleurs

Art. L. 4121-3-1 V. A., R. 4121-4 1° et R. 4141-3-1 du Code du travail

Le DUERP doit être tenu à la disposition des travailleurs de l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur est tenu de les informer sur :

- les modalités d'accès au DUERP,
- les mesures de prévention des risques (liste d'actions ou Papripact).

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

En pratique

Il est également possible d'assurer cette information par voie numérique, notamment via l'intranet de l'entreprise, à condition que l'ensemble des travailleurs y ait accès facilement.

Le DUERP doit également être tenu à la disposition des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.

La communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur.

Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Les services d'inspection et de prévention

Art. R. 4121-4 4° à 7° du Code du travail

Le DUERP et ses versions antérieures sont également tenus à la disposition des :

- agents du système d'inspection du travail,
- agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale,
- agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (organismes des branches professionnelles),
- inspecteurs de la radioprotection et agents compétents, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Les tiers intéressés

Art. L. 4121-3-1 V. A. du Code du travail

Il est prévu que le DUERP soit tenu à la disposition de « toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ».

■ Les tiers intéressés

Les textes n'apportent pas d'autres précisions. Cette mise à disposition a été introduite par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Le dossier législatif de la loi précise le contexte de cette mise à disposition. Il est indiqué que :

- la liste de ces personnes et instances devrait être fixée par décret en Conseil d'État,
- selon la direction générale du travail, les organismes de veille sanitaire et de recherche épidémiologique, telles que Santé publique France et l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), pourraient disposer d'un accès au DUERP, dans le respect de la confidentialité des données personnelles.

Toutes les publications de l'INRS sont téléchargeables sur ■

www.inrs.fr

Pour commander les publications de l'INRS au format papier ■

Les entreprises du régime général de la Sécurité sociale peuvent se procurer les publications de l'INRS à titre gratuit auprès des services prévention des Carsat/Cramif/CGSS. Retrouvez leurs coordonnées sur www.inrs.fr/reseau-am

L'INRS propose un service de commande en ligne pour les publications et affiches, payant au-delà de deux documents par commande.

Les entreprises hors régime général de la Sécurité sociale peuvent acheter directement les publications auprès de l'INRS en s'adressant au service diffusion par mail à service.diffusion@inrs.fr

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs et retranscrire le résultat de cette évaluation dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP). Cet aide-mémoire présente le cadre juridique de cette démarche de prévention et a pour objectif d'apporter des réponses aux questions relatives à l'évaluation des risques professionnels, à l'élaboration et la mise à jour du DUERP, ainsi qu'à la mise en œuvre des actions de prévention.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS TJ 29

1^{re} édition | avril 2025 | 2000 ex. | ISBN 978-2-7389-2971-6

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie / Risques professionnels

www.inrs.fr   