#### Fiche expert

Référence Internet : CSE.08.4.030

**Auditer le document unique d'évaluation des risques professionnels**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un document écrit ou numérique retraçant la politique de prévention déployée par l’employeur. Il a été créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 et est obligatoire dès le premier salarié.

**Analyse**

**1) Identification des dangers et des risques**

***La notion de document unique***

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les dangers et risques auxquels sont soumises toutes les personnes qui travaillent au sein d’un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels. Elle constitue un des fondements de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail.

Le Code du travail dispose que l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

À la suite de ces évaluations, l’employeur met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi qu’une organisation et des moyens adaptés.

L’absence de formalisation des résultats de l’évaluation des risques dans un « document unique » est puni d'une amende prévue pour les contraventions de  5e classe soit 1500 € (doublée en cas de récidive).

En cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié, l'absence de document unique pourra suffire à établir la faute inexcusable de l’employeur.

***La notion d’audit***

Un audit peut être défini comme un examen destiné à évaluer une situation donnée par rapport à des exigences internes (procédures) ou externes (norme, réglementation, etc.).

Il s’agit de :

* vérifier la conformité par rapport à ces exigences ;
* mesurer l’efficacité des actions mises en place ;
* détecter les pistes d’amélioration éventuelles.

Il n’est pas aisé d’appliquer cette définition à l’audit du document unique d’évaluation des risques professionnels car aucun modèle de document unique n’est imposé par la réglementation.

Le document unique répond, toutefois, à certaines exigences :

* identification des dangers et risques ;
* hiérarchisation des mesures de prévention ;
* communication de l’évaluation des risques.

L’audit du document unique se fera donc par rapport à ces différentes exigences.

Par ailleurs, une circulaire du 18 avril 2002 prise en application du Décret de 2001 vient apporter certaines précisions quant aux caractéristiques essentielles de l’outil :

* **découpage en unités de travail**: le Code du travail indique que l'opération d'évaluation des risques consiste, pour l'employeur, à établir un : « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Une unité de travail peut se définir comme un groupe homogène de salariés exposés aux mêmes types de risques. Un tel découpage doit permettre de tenir compte de la très grande diversité des modes d'organisation du travail au sein de l’entreprise ;
* **cohérence et exhaustivité,** en regroupant, sur un seul support, toutes les données issues de l’analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs. L’employeur est tenu d’identifier l’ensemble des dangers et risques, en d’autres termes repérer toutes les sources potentielles de dommage pour la santé des travailleurs. Dans un deuxième temps, il faudra se livrer à une analyse des risques, en observant quelles sont les conditions d'exposition des salariés à ces dangers ;
* **traçabilité**: il s’agit de reporter systématiquement les résultats de l’évaluation des risques et de conserver les enregistrements. Vis-à-vis du comité social et économique, le DU est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus par le Code du travail.

La loi précise également, afin d’assurer le suivi du document, que ce dernier doit faire l’objet de mises à jour régulières :

* au moins une fois par an dans les entreprises d’au moins 11 salariés ;
* en cas de décision d’aménagement important modifiant les conditions d’hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
* lorsqu’une information supplémentaire concernant l’évaluation d’un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les entreprises de moins de 11 salariés sont donc autorisées à faire une mise à jour « moins fréquente », sous réserve toutefois qu’un niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs équivalent soit garanti.

**2) Hiérarchisation des mesures de prévention**

Le Code du travail est très clair en ce qui concerne les mesures de prévention consécutives à la démarche d’évaluation. En effet, la loi prévoit qu’à la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de
la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, la loi lui fait obligation d’intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Cependant, l’articulation entre les résultats de l’évaluation des risques et l’élaboration du programme d’actions ne s’opère pas mécaniquement. La mise au point du programme d’actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix.

L’ensemble des mesures de prévention est regroupé dans un plan d’actions.

L’ordre et le délai de réalisation prendront en compte :

* la hiérarchisation des risques ;
* l’efficacité des mesures envisagées ;
* les coûts ;
* les délais de réalisation ;
* les particularités de l’entreprise, etc.

Le document unique est un élément central de la politique de prévention et de l’obligation de sécurité de l’employeur.

**3) Respect de l’obligation de communication**

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition, **en interne,** de tous les salariés et des membres du CSE ou de la ou des commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

La loi n’impose rien en ce qui concerne cette communication si ce n’est qu’un avis, indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique, doit être affiché dans l'entreprise aux endroits facilement accessibles par les salariés. Si l'entreprise possède un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés), l'avis doit figurer à côté du règlement intérieur.

Si l'employeur ne tient pas à la disposition des représentants du personnel le DU, il se rend coupable du délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750  € ou de l'une de ces deux peines seulement.

Depuis le 31 mars 2022, le CSE doit être consulté lors de l’élaboration du document unique d'évaluation des risques.

**En externe**, le document unique doit être tenu à la disposition :

* du médecin du travail ;
* des agents de contrôle de l'inspection du travail ;
* des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale ;
* des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
* des inspecteurs de la radioprotection en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l’exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

La non-présentation à l'agent de contrôle de l’inspection du travail du document unique d'évaluation des risques est punie d'une amende de  3e classe, soit 450 euros.

La loi du 2 août 2021 a par ailleurs rendu obligatoire le dépôt du DUERP et de ses mises à jour successives au format numérique sur un portail en ligne censé garantir leur conservation et leur accessibilité. La mise en œuvre de cette obligation entre en vigueur selon le calendrier suivant :

* à compter du 1erjuillet 2023 : dépôt obligatoire pour les entreprises dont l’effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
* au plus tard à compter du 1erjuillet 2024 (les dates doivent être précisées par décret) : dépôt obligatoire pour les entreprises dont l’effectif est inférieur à 150 salariés.

Depuis le 31 mars 2022 et jusqu’à la mise en place du portail numérique, l’employeur doit conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé, selon sa propre organisation.

**Mise en pratique**

**Le document unique constitue un outil d'amélioration du dialogue social fondé sur les conditions de travail.**

Pour être efficace, l’évaluation des risques doit reposer sur une approche pluridisciplinaire, mobilisant plusieurs acteurs de la vie de l’entreprise.

Les représentants du personnel au CSE ou à la CSSCT doivent se positionner dans une logique de  coconstruction. En auditant le DU, ils vont aider l’employeur à répondre à son obligation légale : garantir la santé physique et mentale du travailleur.

L’intervention des représentants du personnel devra permettre par exemple :

* de s’assurer que tous les risques au travail ont bien été identifiés, (objectif d’exhaustivité) ;
* de réévaluer les niveaux des risques ;
* de garantir l’effectivité et l’efficacité des mesures de prévention, etc.

Au-delà d'une méthodologie générale, le comité social et économique doit aussi définir ses priorités « politiques ». Un certain nombre de points, qui peuvent varier dans le temps, vont ainsi être définis comme des axes prioritaires soit parce que la situation l'exige objectivement (vieillissement de la population salariée ou au contraire recours à une main-d’œuvre jeune et peu sensibilisée aux risques par exemple), soit parce que vous sentez que c'est un sujet de préoccupation particulière de vos collègues (travail de nuit ou nouvelle technologie par exemple), soit parce que vous avez fait le choix d'en faire une question de principe (harcèlement par exemple).

À chaque information, consultation ou réunion, prenez toujours un temps pour relire les documents remis et voir, d'une part, si le sujet offre une occasion d'être analysé sous l'angle de cette priorité, apporte un nouvel éclairage ou de nouveaux arguments, et d’autre part, si cela nécessite l’actualisation du document unique.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. R. 4121-1 à R. 4121-4, R. 4141-3-1**,** R. 4741-1, L. 4121-3

C. pen., art 131-13

Circulaire DRT n° 6, du 18 avril 2002, prise pour l’application du décret n° 2001-1016

Loi n° 2021-1018, du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail

**Contenus connexes**