

Le futur document unique d'évaluation des risques professionnels

Publié par Virginie Devos, avocat associé, August Debouzy le 15 mars 2021 - mis à jour à 09:11



Dans un contexte où la prévention notamment primaire en matière de santé et de sécurité est affichée, le DUERP est renforcé. Toutes les parties prenantes internes à l'entreprise (CSE) voire externes (médecin du travail...) devront être associées à l'analyse des risques.

Le contenu du DUERP est adapté. Ses différentes versions devront être conservées.

S'il a pu être **négligé** par le passé, la crise sanitaire l'a remis à l'honneur. Plus aucune entreprise n'ignore ce qu'est le DUERP. Dans le cadre de l'**accord national interprofessionnel** portant sur la santé au travail signé le 9 décembre 2020, une nouvelle dimension lui est donnée, reprise par une proposition de loi⁽¹⁾.

Quel est l'objectif recherché ?

Depuis le rapport dit Lecocq⁽²⁾, la volonté affichée des pouvoirs publics est de mettre la prévention primaire au cœur de l'entreprise. D'une logique en entreprise reposant principalement sur la réparation, l'idée désormais est de **sensibiliser l'entreprise** à prévenir en amont la survenance du risque sur la santé. Les actions de prévention sont classiquement répertoriées en trois catégories : la prévention primaire, la prévention secondaire et la prévention tertiaire.

La prévention primaire couvre les **actions de prévention positionnées** en amont de l'émergence du risque. Elle vise à supprimer voire à réduire les risques. Une telle prévention peut conduire à agir à la source en revoyant l'organisation du travail, les styles managériaux ou les conditions de travail.

La prévention secondaire vise quant à elle à **réduire les atteintes à la santé des salariés** en les aidant à gérer au mieux les situations de risques. Le risque sur la santé est constaté. Il convient de le juguler au mieux. Il s'agit de mettre en place des mesures de protection des salariés, généralement par la mise en place de formations.

La prévention tertiaire vise enfin les actions curatives lorsque le dommage a eu lieu. Il convient alors d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés. Il peut s'agir, par exemple, de mettre en place une cellule d'écoute psychologique ou d'adapter le poste de travail du salarié.

Si les préventions secondaire et tertiaire sont mieux appréhendées au sein de l'entreprise, la prévention primaire reste balbutiante. La volonté clairement affichée au travers de l'accord national interprofessionnel est d'y remédier.

Quelles sont les évolutions envisagées ?

L'évaluation des risques, la détermination des actions de prévention et leur mise en oeuvre incombent à l'employeur (article L. 4121-3 du code du travail).

Si le principe selon lequel l'établissement du DUERP relève de la **responsabilité de l'employeur** reste affirmé, son élaboration et son actualisation doivent " nourrir le dialogue social ". Il est ainsi envisagé de compléter l'article L. 4121-3 du code du travail d'un nouvel alinéa. Le comité social et économique et plus spécifiquement la commission santé, sécurité et conditions de travail doivent être associés à l'analyse des risques.

Au-delà, l'employeur peut s'appuyer sur les **acteurs de la prévention** dont le service de santé au travail mais également sur les travaux éventuellement menés par la branche professionnelle.

L'idée, on le comprend bien, est de mettre autour de la table toutes les parties prenantes qui en raison de leur connaissance du terrain peuvent mieux appréhender les risques pouvant émerger dans l'entreprise et de partager toutes les données utiles existantes afin de permettre leur prise en compte en amont pour y apporter des solutions.

Si, en soi, rien ne semble nouveau, les changements se cachent dans les détails. Le champ du DUEPR est élargi. Il ne se contente plus de répertorier le résultat de l'évaluation des risques. Il devient le dispositif clef de la prévention.

Sans attendre la loi future, une réflexion sur le DUEPR peut d'ores et déjà être menée par les entreprises pour en **identifier les lacunes**. Un tel travail ne sera pas vain. Il est important de rappeler que l'employeur peut se dégager de sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé du collaborateur lorsqu'il peut être démontré qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires !

L'employeur devra conserver les versions antérieures du DUEPR. Une fois encore, il s'agit ici de s'assurer que les problèmes ont bien été traités, que les risques ont bien été appréhendés et que les solutions apportées ont pu porter leurs fruits.

La proposition de loi présentée devant l'Assemblée Nationale consacre ainsi le DUEPR dans la **partie législative** et non plus dans la partie réglementaire. Un projet d'article L. 4121-3-1 du code du travail lui est consacré. Le DUEPR doit répertorier l'ensemble des risques professionnels mais surtout organiser la traçabilité collective de ces expositions et comprendre les actions de prévention et de protection qui en découlent. Sur la base du DUEPR, il en découlera un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Pour en savoir plus



Virginie Devos, avocat associé au sein d'August Debouzy. Spécialisé en droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale

[1] Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, n° 3718, déposée le mercredi 23 décembre 2020

[2] Rapport du 08 août 2018, " *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée.* ", Charlotte LECOCQ, Bruno DUPUIS, Henri FOREST et avec l'appui de Hervé LANOUZIERE