

*Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
et décret n°2022-395 du 18 mars 2022*

Le DUERP, un document obligatoire pour toutes les entreprises

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Ce document permet de répertorier l'ensemble des risques professionnels et d'assurer la traçabilité collective des expositions à risque.

La loi du 2 août 2021 et le décret d'application n°2022-395 du 18 mars 2022 introduisent des évolutions applicables au 31 mars 2022 pour l'élaboration, la mise à jour, l'accès et la conservation de ce document.



MISES À JOUR

- >> Dans les entreprises de plus de 11 salariés, le DUERP doit être mis à jour au minimum tous les ans.
- >> Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise à jour peut être moins fréquente.
- >> Pour toutes les entreprises, la mise à jour doit être faite :
 - 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.



ENVOI AU SPST À CHAQUE MISE À JOUR

- >> Le DUERP doit être transmis au service de prévention et de santé au travail lors de chaque mise à jour. Cette mise à disposition ne s'applique qu'aux versions du DUERP en vigueur à la date du 31 mars 2022 ou postérieures.



CONSULTATION DU CSE

- >> Dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.



RISQUES CHIMIQUES : PRISE EN COMPTE DES POLYEXPOSITIONS

- >> Le DUERP doit prendre en compte les effets combinés de l'ensemble des agents chimiques en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents chimiques.
- >> L'employeur doit repérer les salariés qui devront faire l'objet d'un suivi post-exposition ou post-professionnel et le consigner dans le DUERP



ACCÈS AUX SALARIÉS

- >> Le DUERP doit être accessible dans son intégralité à l'ensemble des salariés en activité dans l'entreprise.



ACCÈS AUX ANCIENS SALARIÉS

- >> Le DUERP doit être tenu à disposition des anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise et sur la partie concernant leurs expositions. Ces derniers pourront consulter le document unique et le transmettre « aux professionnels de santé en charge de leur suivi ».



ACCÈS AUX ORGANISMES

- >> En plus d'être accessible aux salariés de l'entreprise, aux anciens salariés, aux membres du CSE et au SPST, le DUERP est également tenu à disposition :
 - Des agents du système d'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 cas de salariés exposés aux rayonnements ionisants).



RECOURS AUX ACTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

- >> Des acteurs de la santé et sécurité au travail externes à l'entreprise peuvent contribuer à l'élaboration du DUERP :
 - organismes et instances des branches professionnelles,
 - organismes tels que la Carsat, l'INRS, l'Anact, etc.
 - intervenants en prévention des risques professionnels enregistrés auprès de la DREETS.
- >> LE SPST peut être sollicité pour les « actions d'information, de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », en plus des actions de prévention.



MODALITÉS DE CONSERVATION

- >> Pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, le DUERP et ses versions antérieures doivent être conservés pendant au moins 40 ans à compter de leur élaboration.
- >> Le DUERP et ses versions successives doivent faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique* géré par les organisations professionnelles d'employeurs :
 - au plus tard le 01/07/2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés,
 - au plus tard le 01/07/2024 pour les plus petites entreprises.



LISTING D' ACTIONS ET PLAN D' ACTION

- >> Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le DUERP doit être couplé à un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises en cours de l'année à venir.
- >> Pour les entreprises de moins de 50 salariés : définir et consigner dans le DUERP une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés
- >> Pour toutes les entreprises, ces programmes ou listes doivent être actualisés à chaque mise à jour du DUERP pour assurer leur cohérence.



PLAN D' ACTION AVEC CRITÈRES

- >> Dans le plan d'action doivent être ajoutés des critères spécifiques (indicateurs, budget, ressources, calendrier, conditions d'exécution)



QVCT **

- >> Le DUERP doit intégrer des éléments concernant la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT **)

Les professionnels du GIST restent à votre écoute et peuvent vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches de prévention.

Contactez votre centre habituel.



PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- >> Les formations en santé-sécurité au travail des membres du CSE et du salarié désigné compétent sont désormais obligatoires.
- >> Dans les entreprises de moins de 50 salariés, certaines dépenses liées à la formation en santé-sécurité au travail des représentants du personnel et du responsable sécurité de l'entreprise peuvent être prises en charge. Ces frais concernent :
 - la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation,
 - les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie,
 - lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

* La plateforme n'étant pas encore disponible, l'employeur doit alors conserver, dans cette attente, le DUERP et ses versions successives sous la forme d'un document papier ou numérique.

** Depuis l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, la QVT est devenue la QVCT : on ne parle désormais plus de « qualité de vie au travail », mais de « qualité de vie et des conditions de travail »