

Mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels : ce qu'il faut savoir



Déborah Fallik Maynard
Avocate associée chez Redlink Avocats

La prévention des risques professionnels fait peser une obligation de sécurité de résultat sur l'employeur, dont ce dernier doit assurer l'effectivité. Le non-respect de cette obligation peut être constitutif, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'une faute inexcusable.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a transposé l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et modifié la réglementation concernant la prévention des risques professionnels dans l'entreprise afin d'améliorer leur prévention. Sauf disposition contraire, la présente loi entre en vigueur le 31 mars 2022. Désormais, le Code du travail définit à l'article L. 4121-3-1 légalement le contenu du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et intègre les conditions de travail dans le champ d'évaluation des risques.

Trois décrets ont été publiés afin de compléter la loi avant son entrée en vigueur (décrets 2022-372 et 2022-373 du 16 mars 2022 ; décret 2022-395 du 18 mars 2022).

Concernant le DUERP, les dispositions réglementaires précisent que :

- le DUERP doit être mis à jour chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés et chaque fois qu'une information intéressant cette



D.R.

évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (article R. 4121-2). Cette distinction selon l'effectif de la société a été ajoutée par le décret ;

- les versions successives du DUERP doivent être conservées 40 ans à compter de leur élaboration. Avant la réforme, aucune obligation de conservation n'était édictée (article R. 4121-4) ;

- le DUERP doit être mis à la disposition des travailleurs mais également « *des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à*

la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur » (article R. 4121-4).

L'article L. 4121-3-1 précise que ce DUERP et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique dédié garantissant la confidentialité, la conservation et la mise à disposition du DUERP. Cette obligation de dépôt dématérialisé est applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés, et à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Quelle indemnisation pour les salariés ?

Il ne fait désormais plus aucun doute du caractère impératif des dispositions afférentes à la prévention des risques professionnels au regard des nombreuses situations contentieuses susceptibles d'être générées. Si la demande de reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en est l'illustration, le salarié bénéficie de différentes prérogatives en cas de violation de cette obligation de sécurité résultat.

Indépendamment de la reconnaissance d'un risque professionnel, les salariés peuvent toujours solliciter une indemnisation spécifique liée à la violation d'une obligation de sécurité devant les juridictions

prud'homales. Ce type de demande devient récurrente, notamment en cas de démonstration d'une charge de travail trop importante.

En outre, les salariés en poste bénéficient toujours de la possibilité d'user de leur droit de retrait (article L. 4131-1) « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». Ce retrait est facultatif. L'enjeu n'est pas neutre, puisque faute de démontrer l'existence d'un danger grave et imminent, le retrait serait analysé comme une absence injustifiée.

À cela s'ajoute le droit d'alerte dont bénéficient les représentants du personnel

ainsi que les salariés : « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.* » (article L. 4133-1). En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au comité social et économique peut saisir le préfet.

Enfin, le respect de la réglementation afférente au DUERP sera particulièrement examiné si la responsabilité pénale du dirigeant devait être engagée en cas d'accident grave.

2022-8343