

LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

12 OCTOBRE 2021, HEBDOMADAIRE, N° 41 ISSN 1774-7503

1251

La nouvelle mouture du DUERP à compter du 31 mars 2022

Pratique sociale Camille-Frédéric Pradel,
Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel



1250 Santé et sécurité au travail - Loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Nouvelles obligations et nouveaux moyens (Étude Laurent Gamet et Marc-Antoine Godefroy)

1253 Rémunération - Le covoiturage est-il un transport collectif ? (Cass. soc., 15 sept. 2021, note Henri Guyot)

1254 Rupture du contrat de travail - Protection du lanceur d'alerte en cas de dénonciation antérieure au licenciement (Cass. soc., 7 juill. 2021, note Bernard Bossu)

Act. 429 Harcèlement - Le harcèlement sexuel au travail après la loi santé au travail (Aperçu rapide Cécile Terrenoire)

Act. 430 En questions - La compliance appliquée aux ressources humaines (Aperçu rapide Emmanuel Daoud, Imane Bello et Marie Perrault)

1256 Accidents du travail et maladies professionnelles - Choc émotionnel au cours d'un entretien préalable au licenciement et accident du travail (Cass. 2^e civ., 9 sept 2021, note Morane Keim-Bagot)

1251 La nouvelle mouture du DUERP à compter du 31 mars 2022

Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Transposant l'ANI du 10 décembre 2020, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 modifie les règles portant sur l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), son contenu, sa diffusion et sa conservation. Ces dispositions seront applicables à compter du 31 mars 2022.

L'obligation pour les employeurs de tenir le document unique d'évaluation des risques professionnels a été introduite par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001. Il prévoit que : « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs (...). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Ce sont les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail, qui organisent la rédaction du document unique, en application des principes généraux de prévention affirmés par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail et en particulier l'article L. 4123-3.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 apporte une reconnaissance législative au document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP). Un nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail définit son objet et les actions auxquels il doit aboutir. Les partenaires sociaux ont souhaité dans l'ANI du 10 décembre 2020 améliorer le dispositif. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 transpose en grande partie les mesures souhaitées et prévoit la tenue d'un document unique « nouveau » :

- dans ses modalités d'élaboration ;
- dans son contenu ;
- dans sa conservation et sa diffusion.

Le nouveau dispositif sera applicable à compter du 31 mars 2022. Des décrets d'application sont attendus.

1. Nouvelles modalités d'élaboration du document unique

C'est sur l'employeur que repose l'obligation de rédiger le DUERP. Conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux (ANI, 10 déc. 2020), la loi du 2 août 2021 demande à l'entreprise d'associer plus formellement la représentation du personnel à ce travail. Le salarié compétent pour la protection et la

prévention des risques professionnels (PPRP), comme la médecine du travail, apportent également leur contribution.

A. - Nouveauté : contributions lors de la rédaction du document unique

Le Code du travail prévoit déjà que la représentation du personnel a pour mission de veiller à l'évaluation du risque professionnel dans l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs » (C. trav., art. L. 2312-9, 1°). L'employeur présente également au CSE un rapport et un programme annuels de prévention des risques professionnels (C. trav., art. L. 2312-27). La pratique veut ainsi que l'employeur s'appuie sur la représentation du personnel pour conforter son analyse des risques professionnels, retranscrite dans le document unique.

La loi commentée introduit une nouveauté. Elle énonce formellement que la représentation du personnel intervient **au stade de l'évaluation des risques**. Les articles relatifs aux « attributions du CSE » sont ainsi formellement mentionnés dans la quatrième partie du Code du travail « santé et sécurité au travail », et en particulier à l'article L. 4121-3 modifié.

Le texte prévoit aussi l'intervention du **salarié compétent** pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP) ou de la médecine du travail dans l'évaluation des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3, mod., en vigueur à partir du 31 mars 2022).

L'article L. 4121-3 du Code du travail modifié dispose qu'apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9 ; il est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour. Le travail

d'évaluation du risque professionnel fourni par le CSE ne sera donc plus « parallèle » mais coordonné avec celui de l'employeur ;

- le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés (PPRP) ;
- le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

La loi du 2 août 2021 modifie aussi les attributions des services de santé au travail. Elle prévoit expressément qu'ils apportent « leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels » (C. trav., art. L. 4622-2, mod., en vigueur à partir du 31 mars 2022).

L'intervention de ces trois acteurs (CSE, PPRP, médecine du travail) devient ainsi nécessaire au stade de l'évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire avant que le document unique ne soit rédigé. Sans doute faudra-t-il que l'employeur les sollicite et ménage la preuve de ce qu'il a cherché à recueillir leur contribution.

La loi du 2 août 2021 ajoute que l'employeur « peut » également solliciter le concours (C. trav., art. L. 4121-3, mod.) :

- d'un intervenant en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- du service de prévention d'une caisse de sécurité sociale ;
- de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- ou de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

B. - Consultation du CSE pour avis sur le document unique et ses mises à jour

Autre apport important de la loi du 2 août 2021 : le CSE doit être consulté pour avis, une fois le document unique rédigé. Il en est de même en cas de mise à jour : « le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour » (C. trav., art. L. 4121-3, mod.). La loi lève ainsi une incertitude qui résultait de décisions contradictoires de juges du fond, rendues dans le contexte de la crise sanitaire.

2. Nouvelles dimensions du document unique

Le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels est modifié. Selon les parlementaires à l'origine du projet de loi, le document intègre trois dimensions. En cohérence avec l'ensemble des objectifs de l'ANI, le texte prévoit un nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail définissant **ces trois dimensions** :

- un répertoire de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- l'organisation de la traçabilité collective des expositions ;
- le programme annuel de prévention (Rapp. AN n° 3881, 2021, par C. Parmentier-Lecocq et C. Grandjean, députées).

Dans le dispositif actuel, le document unique contient déjà la description de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs (C. trav., art. R. 4121-1). L'organisation de la traçabilité collective des expositions et la référence au programme annuel de prévention sont en revanche les deux nouveautés apportées par la loi.

A. - L'objectif de traçabilité collective des expositions

L'objectif de traçabilité des expositions subies par les travailleurs au cours de leur carrière professionnelle est déjà affirmé dans le Code du travail. À titre individuel, l'employeur informe chaque salarié des expositions subies aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), parmi lesquels l'amiante (C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux et V. Pradel, *L'information individuelle du salarié exposé*

à un agent cancérigène : JCP S 2019, 1209). À titre collectif, au-delà des CMR, le Code du travail prévoit que l'employeur consigne, en annexe du document unique, les données collectives relatives à la pénibilité au travail et la proportion de salariés exposés (exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1. – C. trav., art. R. 4121-1-1).

La loi du 2 août 2021 étend la **traçabilité des expositions à l'ensemble des risques professionnels**. Elle ne se limitera plus au champ de la pénibilité au travail qui couvre déjà un spectre important de risques. Un nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail est ainsi rédigé : le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs **et assure la traçabilité collective de ces expositions** (C. trav., art. L. 4121-3-1, I).

Un effort spécifique de prévention énoncé dans la loi porte sur les **expositions aux risques chimiques**, et en particulier sur les situations de polyexposition. Comme le rappelle l'ANI du 10 décembre 2020, « en matière de risque chimique, la réglementation prévoit l'existence de nombreux documents [déclaration de l'employeur pour les SIR, notice de postes, fiche d'entreprise du SPSTI, DUERP, fiches de données de sécurité, etc.] ».

Une information synthétique pourrait être extraite de ces documents pour alimenter la traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique » (ANI, 10 déc. 2020).

À compter du 31 mars 2022, la traçabilité collective des expositions aux risques chimiques permettra de renforcer la surveillance médicale des travailleurs assurée par le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-2-1, mod., en vigueur à partir du 31 mars 2022).

Elle facilitera à terme (1^{er} janvier 2024) le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post professionnel et post exposition (C. trav., art. L. 4624-8, mod., en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2024. – CSP, art. L. 1111-15, mod., en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2024).

B. - Les actions prospectives

Conformément aux vœux des partenaires sociaux, la loi du 2 août 2021 encadre la mise en œuvre effective des actions de prévention déployées par l'entreprise : « le DUERP doit par ailleurs être un relais vers la mise en place d'actions concrètes programmées en fonction du diagnostic que le document unique permet d'établir » (Rapp. AN n° 3881, 2021, C. Parmentier-Lecocq et C. Grandjean).

1^{er} Dans les entreprises de plus de cinquante salariés

La loi du 2 août 2021 impose qu'à compter du 31 mars 2022, les résultats de l'évaluation « débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail » (C. trav., art. L. 4121-3-1, III, nouveau). Ce programme :

- a) fixe la **liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir** ; ce qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, **pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût** ;
- b) **identifie les ressources de l'entreprise** pouvant être mobilisées ;
- c) comprend un **calendrier de mise en œuvre**.

Ces informations précises (liste détaillée, conditions d'exécution, indicateurs de résultat, estimations des coûts, ressources, calendrier) seront présentées au CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-27, mod.).

Pour mémoire, l'article L. 2312-27 du Code du travail prévoit actuellement que :

- lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires ;

- lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel ;

- le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Reste une incertitude importante. Le « programme annuel de prévention » est-il formellement intégré au document unique ? Le dispositif actuel prévoit simplement que « le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels » (C. trav., art. R. 4121-3). Les débats parlementaires paraissent imposer l'intégration du programme annuel dans le document unique (ce qui alourdirait à notre sens le document). Le texte commenté utilise le verbe déboucher : « Les résultats de cette évaluation débouchent (...) sur un programme annuel ». Cette formulation manque de précision et n'implique pas nécessairement que ce programme soit incorporé au document unique. Il faudra attendre les décrets d'application pour préciser ce point.

2° Dans les entreprises de moins de cinquante salariés

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les résultats de l'évaluation devront déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

La liste de ces actions sera consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour (C. trav., art. L. 4121-3-1, III).

Le document unique des entreprises de moins de 50 salariés comprendra donc une partie supplémentaire listant les actions de prévention déployées par l'entreprise.

L'employeur devra présenter au comité social et économique la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1 (C. trav., art. L. 2312-5, mod.).

C. - Actions des branches professionnelles

Les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et dans la traçabilité collective des expositions à ces risques.

Les entreprises de plus de cinquante salariés, peuvent être ainsi accompagnées dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 1° du III de l'article L. 4121-3-1.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent être aidées dans la définition des actions de prévention et de protection prévues au 2° du même III de l'article L. 4121-3-1, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction (C. trav., art. L. 4121-3-1, IV).

3. Nouvelles modalités de conservation et de diffusion

La loi du 2 août 2021 prévoit que le document unique, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée, **qui ne peut être inférieure à 40 ans**, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'État (C. trav., art. L. 4121-3-1, V).

Pour la mise en œuvre des obligations, le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour font l'objet d'un **dépôt dématérialisé** sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce portail garantit la conservation et la mise à disposition du document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès (C. trav., art. L. 4121-3-1, V, nouveau).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère (C. trav., art. L. 4121-3-1, VI, nouveau).

L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique sera applicable :

- à compter du 1^{er} juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;

- 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** (C. trav., art. L. 4121-3-1, V, nouveau).

Les décrets d'application organiseront les modalités de dépôt dématérialisé des différentes versions (pendant 40 ans) du document unique sur un portail numérique. Le Code du travail prévoit aujourd'hui la mise à disposition par l'employeur du document unique auprès des travailleurs, du CSE, de la médecine du travail, de l'inspection du travail, etc. (C. trav., art. R. 4121-4).

Aux termes de la loi du 2 août 2021, la diffusion du document unique échappera aux entreprises. Le document unique devient accessible aux « anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ». C'est en outre l'organisme en charge de sa conservation qui en assurera la communication.

TEXTES : C. trav., art. L. 4121-3, L. 4121-3-1 et L. 4624-2-1, en vigueur à compter du 31 mars 2022

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 20-10, par François Dumont. – Travail Traité, fasc. 20-45, par Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : Fiche pratique n° 1862 : Élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels, par Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel