

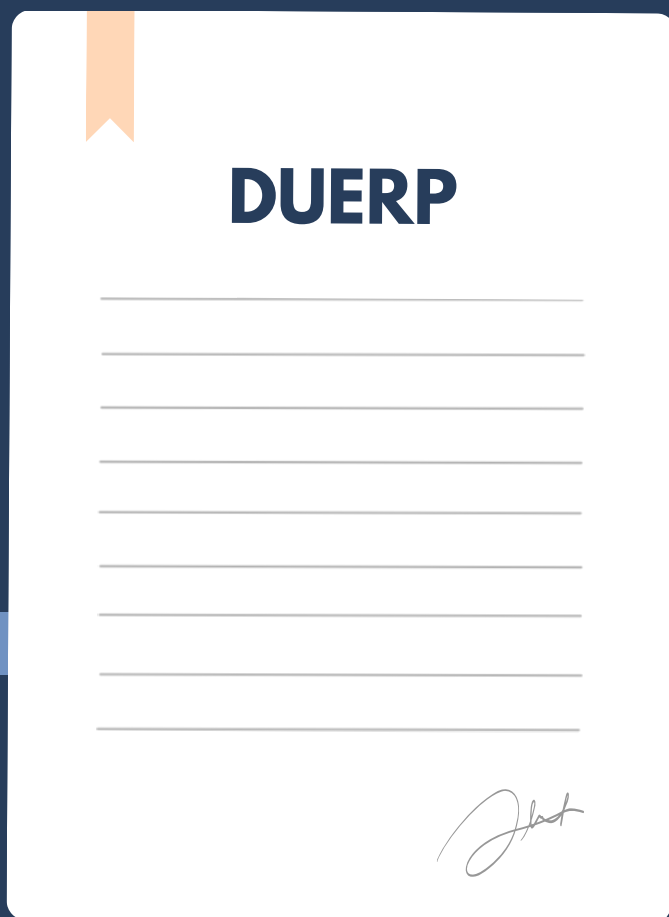
LIVRE BLANC

LE GUIDE COMPLET DU DOCUMENT UNIQUE DES RISQUES PROFESSIONNELS

30 pages



Modèle offert



LégiPilot

SOMMAIRE

01 p.3

Les fondements juridiques

02 p.6

Obligation du DUERP

04 p.12

Mesures de prévention

07 p.19

Obligation de mise à jour

08 p.21

Mise à disposition et conservation

03 p.8

Procédure d'évaluation des risques

05 p.14

Suivi de la pénibilité

06 p.17

Rôle du CSE

09 p.23

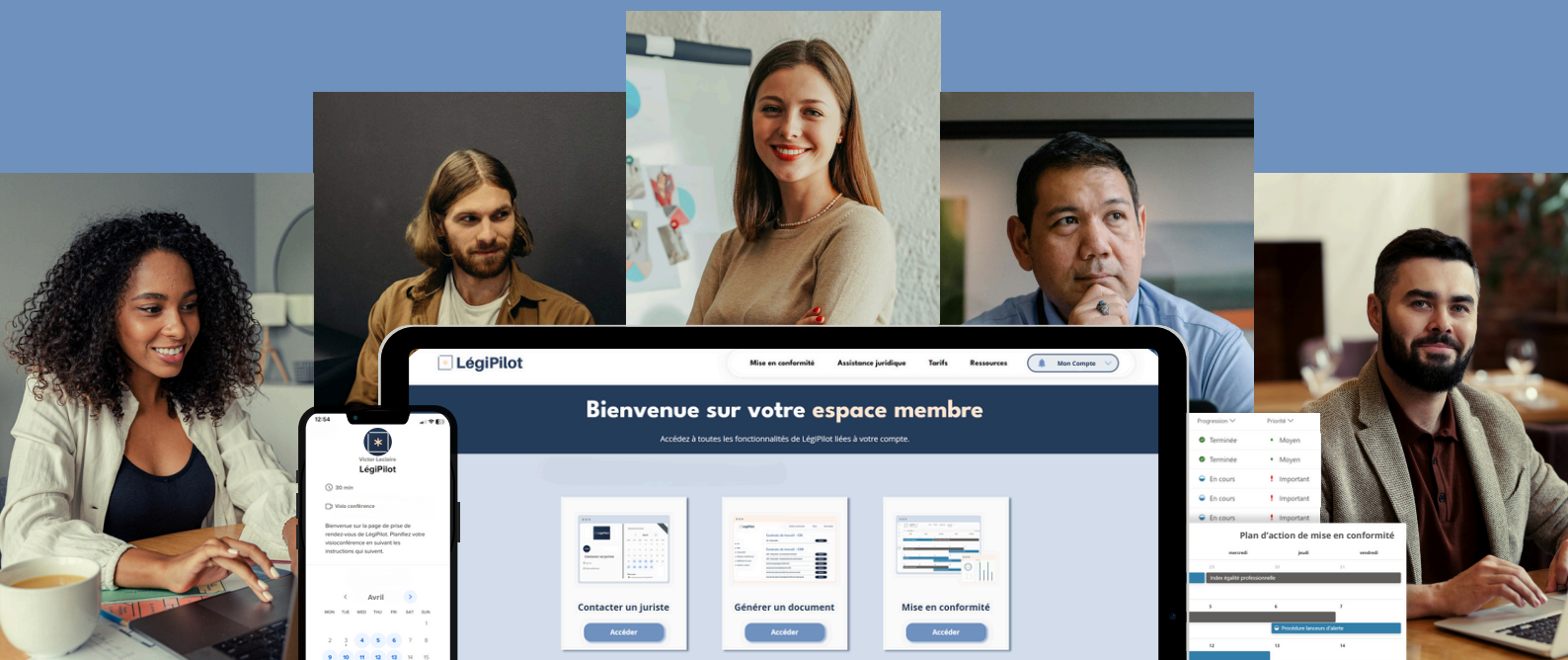
Sanctions

Votre service juridique RH tout-en-un

Libérez vous des contraintes légales en droit du travail et faites disparaître le risque financier grâce à un abonnement complet à **partir de 99€/mois.**

[Je réserve ma démo](#) ✓

www.legipilot.com



01

**Les fondements
juridiques**





LES FONDEMENTS JURIDIQUES

✦ Directive cadre du 12 juin 1989

La directive cadre du 12 juin 1989, également connue sous le nom de directive 89/391/CEE, est la pierre angulaire de la législation européenne en matière de santé et de sécurité au travail.

Elle établit les principes généraux de prévention des risques professionnels et prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés.

Ces mesures incluent la prévention des risques professionnels, l'information et la formation des travailleurs, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

✦ Transposition par la loi du 31 décembre 1991

En France, **la directive cadre du 12 juin 1989** a été transposée par **la loi du 31 décembre 1991**. Cette loi a intégré les principes généraux de prévention dans le Code du travail français, qui se trouvent aujourd'hui aux articles **L. 4121-1** et suivants.

Elle oblige les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs travailleurs.

La loi du 31 décembre 1991 établit que l'évaluation des risques professionnels est une obligation légale. L'employeur doit identifier les dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés et évaluer les risques associés. Cette évaluation doit être formalisée dans le DUERP, qui constitue un outil central de la politique de prévention des risques dans l'entreprise.



LES FONDEMENTS JURIDIQUES

✦ Les neuf principes généraux de prévention

Les neuf principes généraux de prévention forment le socle de la gestion des risques professionnels en France.

Ces principes, énoncés à l'article **L. 4121-2** du Code du travail, sont les suivants :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

✦ L'évaluation des risques comme principe de prévention

L'évaluation des risques est l'un des neuf principes généraux de prévention. Elle constitue une étape cruciale dans la démarche de prévention des risques professionnels.

En identifiant et en analysant les dangers auxquels les travailleurs sont exposés, l'employeur peut mettre en place des actions ciblées pour prévenir ces risques et protéger la santé et la sécurité des salariés.

Le DUERP formalise cette évaluation des risques. Il répertorie l'ensemble des risques identifiés dans l'entreprise et définit les mesures de prévention à appliquer. Sa mise en place et sa mise à jour régulière permettent de garantir une amélioration continue des conditions de travail et une meilleure protection des travailleurs.

02

**Obligation du
DUERP**



OBLIGATION DU DUERP

✦ Cadre légal du Code du travail

Le Code du travail français encadre strictement la santé et la sécurité au travail. L'obligation de réaliser un DUERP est prévue par l'article **L4121-3-1** du Code du travail, qui prévoit que l'employeur doit transcrire et mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans un document unique.

Le DUERP doit être mis à jour au moins chaque année, ainsi qu'à chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

✦ Obligation pour toutes les entreprises

L'obligation de réaliser un DUERP s'applique à toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Il n'existe aucune dérogation basée sur la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. Ainsi, même les petites entreprises avec un effectif réduit sont tenues de procéder à une évaluation des risques et de formaliser cette évaluation dans un document unique.

L'objectif principal de cette obligation est de garantir que tous les employeurs prennent les mesures nécessaires pour identifier, évaluer et prévenir les risques professionnels afin d'assurer la sécurité et la santé de leurs salariés. Cette démarche est essentielle pour instaurer une culture de prévention au sein de toutes les organisations.

✦ Un document par établissement

Ce document doit être élaboré pour chaque établissement de l'entreprise, ce qui implique que chaque site de l'entreprise, quelle que soit sa taille, doit disposer de son propre DUERP.

En conséquence, une entreprise ayant plusieurs sites d'exploitation devra élaborer un DUERP distinct pour chacun de ces sites.

03

**Procédure
d'évaluation
des risques**





PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES RISQUES

✦ Méthodologie d'évaluation des risques

L'évaluation des risques professionnels est un processus structuré qui vise à identifier les dangers présents dans l'environnement de travail, à évaluer les risques associés et à mettre en place des mesures de prévention adaptées.

La démarche peut être résumée en plusieurs étapes clés :

- **Identification des dangers** : Repérer tous les éléments susceptibles de causer un dommage.
- **Conséquences sur la santé** : Examiner les impacts possibles sur la santé des salariés.
- **Cotation des risques** : Analyser la probabilité et la gravité des dommages potentiels.
- **Classement des risques** : Prioriser les risques en fonction de leur importance pour déterminer les actions de prévention à mettre en place.

✦ Notions fondamentales

1. Danger

Un danger est défini comme une propriété ou une capacité intrinsèque d'un objet, d'une substance ou d'une situation de travail à causer un dommage. Il peut s'agir de dangers physiques (machines, installations électriques), chimiques (produits toxiques), biologiques (micro-organismes), ergonomiques (postures de travail), ou psychosociaux (stress, harcèlement).

2. Risque

Le risque est la probabilité qu'un dommage survienne compte tenu de la fréquence et de la durée d'exposition des salariés à un danger. Il est évalué en fonction de deux paramètres principaux :

- La gravité du dommage potentiel : Quelle serait la conséquence sur la santé du salarié en cas de réalisation du risque ?
- La probabilité d'occurrence : Quelle est la fréquence et la probabilité que le danger se manifeste ?

3. Unité de travail

Une unité de travail est définie comme une situation de travail dans laquelle les salariés sont exposés aux mêmes dangers. Il peut s'agir d'un poste de travail individuel, d'une équipe, d'un département, ou de tout autre regroupement de salariés partageant des conditions de travail similaires. L'identification des unités de travail permet de segmenter l'évaluation des risques de manière pertinente et ciblée.



PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES RISQUES

✦ Procédure d'évaluation des risques

La matrice d'analyse des risques est un outil utilisé pour classer les risques en fonction de leur probabilité et de leur gravité. Elle permet de visualiser et de prioriser les risques afin de déterminer les actions de prévention les plus urgentes.

La matrice est généralement présentée sous la forme d'un tableau croisant la probabilité et la gravité des risques :

		Gravité			
		Faible	Moyenne	Grave	Très grave
Probabilité	Très rare	1	2	3	4
	Rare	2	2	6	8
	Fréquent	3	6	9	12
	Très fréquent	4	8	12	16

Chaque case de la matrice correspond à une combinaison de probabilité et de gravité, ce qui permet de classer les risques du moins critique au plus critique.



PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES RISQUES

✦ Application de la méthodologie

Pour appliquer cette méthodologie, l'employeur doit suivre un processus détaillé impliquant plusieurs acteurs de l'entreprise, notamment les responsables de la sécurité, les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes.

Préparation de l'évaluation :

- Constituer une équipe pluridisciplinaire incluant des représentants des différents services.
- Rassembler les données existantes sur les accidents du travail, les maladies professionnelles, et les rapports d'inspection.

Identification des dangers :

- Réaliser des inspections sur site pour repérer les dangers.
- Recueillir les perceptions et les expériences des salariés concernant les risques.

Analyse des risques :

- Utiliser des méthodes qualitatives et quantitatives pour évaluer les risques.
- Classer les risques identifiés selon leur probabilité et leur gravité.

Évaluation et classement des risques :

- Remplir la matrice d'analyse des risques pour visualiser et prioriser les actions à entreprendre.
- Élaborer un plan d'actions de prévention en ciblant les risques les plus critiques

Documentation et suivi :

- Formaliser les résultats de l'évaluation dans le DUERP.
- Mettre à jour régulièrement le DUERP en fonction des évolutions des conditions de travail ou des nouveaux risques identifiés.

04

**Mesures de
prévention**



MESURES DE PRÉVENTION

✦ Principes généraux des mesures de prévention

Les mesures de prévention sont des actions concrètes visant à éliminer ou réduire les risques identifiés lors de l'évaluation. Elles doivent être adaptées aux spécificités de chaque entreprise et de chaque unité de travail.

Les principales catégories de mesures de prévention sont :

- Mesures techniques : Modifications des installations, des équipements, et des procédés de travail pour éliminer ou réduire les dangers.
- Mesures organisationnelles : Aménagement des horaires de travail, réorganisation des tâches, et mise en place de procédures de sécurité.
- Mesures de protection collective : Installation de dispositifs de protection collective (garde-corps, systèmes de ventilation) pour protéger l'ensemble des travailleurs.
- Mesures de protection individuelle : Fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) tels que des casques, des gants, et des masques.
- Actions de formation et d'information : Sensibilisation et formation des travailleurs aux risques et aux mesures de prévention.

✦ Entreprises de moins de 50 salariés

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les mesures de prévention identifiées doivent être intégrées directement dans le DUERP.

Contenu des mesures à intégrer :

- Description des risques identifiés.
- Mesures de prévention proposées.

L'objectif est de garantir que même les petites entreprises disposent d'un plan de prévention.

✦ Entreprises de plus de 50 salariés

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les mesures de prévention doivent être formalisées dans un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT). Ce programme doit contenir des informations détaillées sur les actions prévues et leur mise en œuvre.

Contenu obligatoire du PAPRIACT :

- Liste détaillée des mesures à prendre.
- Budget alloué pour chaque mesure.
- Liste des étapes clés pour la réalisation des mesures.
- Nom du responsable de la mise en œuvre.
- Date de fin envisagée.

05

**Suivi de la
pénibilité**



SUIVI DE LA PÉNIBILITÉ

✦ Obligation légale

Le DUERP ne se limite pas à l'identification et à la prévention des risques immédiats. Il doit également inclure une annexe spécifique liée à la pénibilité au travail. Cette annexe a pour objectif de répertorier les différents facteurs de pénibilité auxquels les salariés peuvent être exposés, ainsi que les seuils de déclenchement et le taux de salariés exposés à ces facteurs.

✦ Définition de la pénibilité

La pénibilité au travail se réfère à des contraintes physiques, des environnements agressifs, et des rythmes de travail intenses susceptibles d'affecter la santé des travailleurs à long terme. Le Code du travail (**Article L. 4161-1**) définit précisément les facteurs de pénibilité et impose leur prise en compte dans le DUERP.

✦ Identification des facteurs de pénibilité

L'annexe liée à la pénibilité dans le DUERP doit identifier clairement les facteurs de pénibilité présents dans l'entreprise. Ces facteurs sont classés en trois catégories principales :

Contraintes physiques marquées :

- Manutentions manuelles de charges lourdes.
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- Vibrations mécaniques.

Environnements agressifs :

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées.
- Activités exercées en milieu hyperbare.
- Températures extrêmes.
- Bruit.

Certains rythmes de travail :

- Travail de nuit.
- Travail en équipes successives alternantes.
- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par l'automate.



SUIVI DE LA PÉNIBILITÉ

✦ Seuils de déclenchement

Pour chaque facteur de pénibilité, il existe des seuils de déclenchement fixés par le Code du travail. Ces seuils déterminent à partir de quelle intensité et durée d'exposition un facteur de pénibilité doit être pris en compte.

Par exemple :

- Manutentions manuelles de charges lourdes : Lever ou porter des charges de 15 kg et plus au moins 600 heures par an.
- Exposition au bruit : Niveau d'exposition sonore de 81 dB(A) pendant au moins 8 heures par jour.

Les seuils de déclenchement sont essentiels pour quantifier précisément les situations de pénibilité et les intégrer dans le DUERP.

06

Rôle du CSE





RÔLE DU CSE

✦ Le CSE : un acteur clé de la prévention des risques

Le CSE est une instance représentative du personnel qui a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise. Il est consulté sur de nombreux aspects relatifs à la prévention des risques professionnels, y compris lors de l'élaboration et de la mise à jour du DUERP.

1. Consultation lors de la mise en place du DUERP

Lors de la mise en place initiale du DUERP, l'employeur doit consulter le CSE (dans les entreprises de 50+ salariés) pour s'assurer que les représentants du personnel sont impliqués dans le processus d'évaluation des risques. Cette consultation permet de recueillir des informations sur les conditions de travail et les risques perçus par les salariés. Le CSE peut ainsi contribuer à une évaluation plus précise et complète des risques professionnels.

2. Consultation lors des mises à jour du DUERP

Le DUERP doit être mis à jour régulièrement, au moins une fois par an pour les entreprises de plus de 50 salariés, et à chaque fois que des changements significatifs affectent les conditions de travail. À chaque mise à jour, le CSE doit être consulté pour évaluer l'efficacité des mesures de prévention en place et proposer des ajustements si nécessaire.

✦ Participation à l'élaboration du DUERP par la CSSCT

Dans les entreprises de plus de 300 salariés ou celles exerçant des activités à risques particuliers, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) doit être constituée au sein du CSE. Cette commission joue un rôle spécifique et plus technique dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

1. Rôle de la CSSCT

La CSSCT est chargée de préparer les travaux du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle effectue des analyses approfondies des situations de travail, propose des mesures de prévention spécifiques et participe activement à l'élaboration et à la mise à jour du DUERP.

2. Collaboration entre l'employeur et la CSSCT

L'employeur doit collaborer étroitement avec la CSSCT pour s'assurer que toutes les actions de prévention sont bien intégrées dans le DUERP et appliquées efficacement. La CSSCT peut également proposer des modifications au DUERP en fonction des évolutions des conditions de travail ou de nouvelles connaissances en matière de prévention des risques.

07

**Obligation de
mise à jour**



OBLIGATION DE MISE À JOUR

✦ Mise à jour annuelle pour les entreprises de plus de 50 salariés

Pour les entreprises employant plus de 50 salariés, la mise à jour du DUERP est une obligation légale annuelle. Cette mise à jour régulière vise à assurer que l'évaluation des risques reste pertinente et que les mesures de prévention sont adaptées aux conditions actuelles de travail.

Obligations de l'employeur :

- Réaliser une évaluation complète des risques au moins une fois par an.
- Mettre à jour le DUERP avec les nouvelles données collectées.
- Consulter le CSE lors de cette mise à jour pour recueillir leurs avis et suggestions.

Objectifs de la mise à jour annuelle :

- Intégrer les évolutions des conditions de travail et les nouveaux risques identifiés.
- Réévaluer les risques existants pour s'assurer que les mesures de prévention sont toujours efficaces.
- Ajuster les actions de prévention en fonction des retours d'expérience et des incidents survenus au cours de l'année.

✦ Mise à jour en cas de modification importante des conditions de travail

En plus de l'obligation annuelle, le DUERP doit être mis à jour chaque fois que des modifications importantes des conditions de travail surviennent. Ces modifications peuvent avoir un impact significatif sur les risques professionnels et nécessitent une réévaluation immédiate.

Situations nécessitant une mise à jour :

- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail : Changement de l'organisation des espaces de travail, modifications des installations ou des équipements.
- Introduction de nouvelles technologies ou substances : Mise en place de nouveaux procédés de fabrication, utilisation de nouveaux produits chimiques ou matériaux.
- Changement des méthodes de travail ou de l'organisation : Modification des horaires de travail, introduction de nouvelles tâches ou de nouveaux modes de production.
- Accidents du travail ou maladies professionnelles : Survenance d'accidents ou de maladies révélant des risques non identifiés ou mal évalués.
- Crises sanitaires ou autres événements exceptionnels : Pandémies, catastrophes naturelles ou autres situations exceptionnelles affectant les conditions de travail.

08

**Conservation et
mise à disposition**





CONSERVATION ET MISE À DISPOSITION

✦ Conservation du DUERP

La conservation du DUERP est essentielle pour assurer la traçabilité des évaluations des risques et des mesures de prévention mises en place au fil du temps. Cette traçabilité permet de suivre l'évolution des risques et des actions de prévention au sein de l'entreprise.

Durée de conservation :

- Le DUERP et ses versions successives doivent être conservés pendant une période minimale de 40 ans à compter de leur date d'élaboration.

✦ Mise à disposition du DUERP

Le DUERP doit être accessible aux différents acteurs de l'entreprise, ainsi qu'à certaines instances externes. La mise à disposition de ce document vise à assurer la transparence et à permettre une consultation aisée par les personnes concernées.

Personnes et instances ayant accès au DUERP :

- Travailleurs actuels et anciens : Les salariés doivent pouvoir accéder au DUERP, notamment pour les versions en vigueur pendant leur période d'activité dans l'entreprise.
- Représentants du personnel : Le CSE et, le cas échéant, la CSSCT doivent avoir un accès régulier au DUERP pour exercer leur mission de surveillance et de proposition en matière de santé et de sécurité au travail.
- Médecin du travail : Le DUERP doit être accessible au médecin du travail, qui joue un rôle clé dans l'évaluation des risques professionnels et la mise en place des mesures de prévention.
- Inspection du travail : Les agents de l'inspection du travail ont le droit de consulter le DUERP lors de leurs contrôles.
- Services de prévention des organismes de sécurité sociale : Ces agents peuvent accéder au DUERP pour évaluer la conformité de l'entreprise et proposer des actions de prévention.
- Organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail : Mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail, ces organismes peuvent également consulter le DUERP.

Modalités de mise à disposition :

- Affichage des modalités d'accès : Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUERP doit être affiché dans un endroit visible et facilement accessible, notamment aux côtés du règlement intérieur s'il existe.
- Support du DUERP : Le DUERP peut être conservé sous forme papier ou numérique. Le choix du support doit permettre un accès facile et sécurisé aux informations.

09

Sanctions





SANCTIONS

✦ Sanctions administratives et pénales

Le Code du travail prévoit des sanctions spécifiques pour les employeurs qui ne respectent pas les obligations relatives au DUERP. Ces sanctions sont destinées à encourager les entreprises à mettre en place une politique rigoureuse de prévention des risques professionnels.

1. Amendes pour non-réalisation ou non-mise à jour du DUERP

Le non-respect de l'obligation de réaliser un DUERP ou de le mettre à jour entraîne des amendes pour les employeurs fautifs. Ces amendes sont classées en fonction de la gravité du manquement et peuvent être augmentées en cas de récidive.

- Personnes physiques : Une amende de 1 500 euros est prévue pour les personnes physiques (employeurs individuels) qui ne réalisent pas ou ne mettent pas à jour le DUERP. En cas de récidive, cette amende est portée à 3 000 euros.
- Personnes morales : Pour les personnes morales (sociétés), l'amende est de 7 500 euros, doublée en cas de récidive pour atteindre 15 000 euros.

2. Délit d'entrave

Le non-respect des obligations de mise à disposition du DUERP au Comité Social et Économique (CSE) constitue un délit d'entrave à l'exercice des fonctions des représentants du personnel.

- Sanction pénale : L'employeur qui commet ce délit s'expose à une amende de 3 750 euros et 1 an d'emprisonnement.

✦ Conséquences indirectes des manquements

En plus des sanctions directes, le non-respect des obligations relatives au DUERP peut avoir des conséquences indirectes pour l'entreprise, notamment en termes de responsabilité civile et d'image.

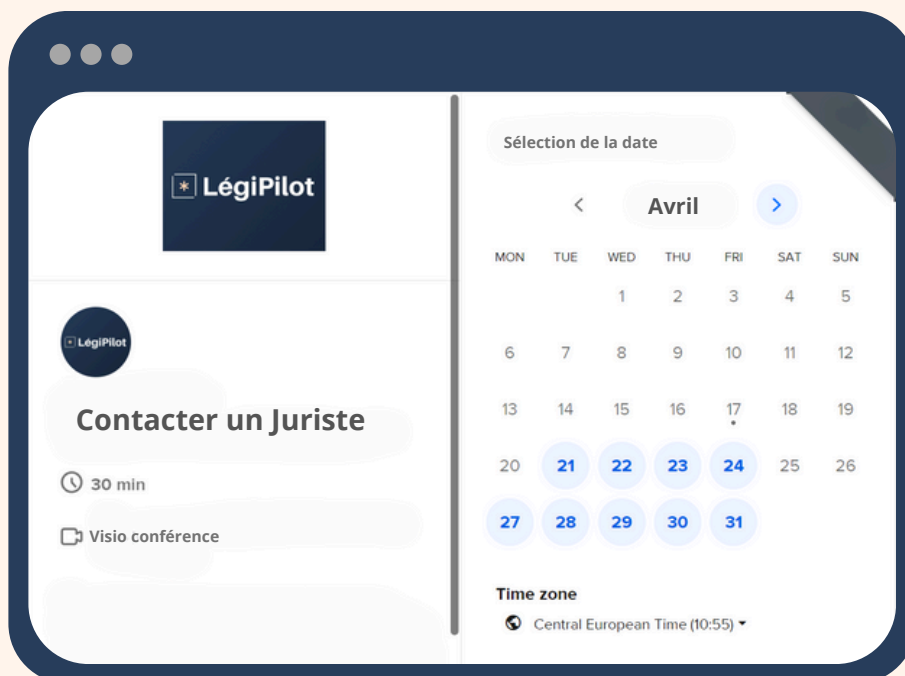
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à un manquement aux obligations de prévention, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée. Les victimes peuvent alors obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

Demandez votre démo

En 30min seulement, apprenez en plus sur
notre offre et dissipez tous vos doutes 🚀

[Réserver ma démo](#) ✓





Partenaire juridique au quotidien

www.legipilot.com