

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le contexte réglementaire

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

En effet, l'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur. Elle s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Il est obligatoire depuis la parution du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, et a fait l'objet d'une réforme avec la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail (concrétisée par le décret n°2022-395 du 18 mars 2022).

Voici un récapitulatif de la réglementation.

Depuis 2021, **pour les entreprises de moins de 11 salariés** le DUERP ne doit pas être actualisé tous les ans, mais à chaque modification des conditions de travail.

Depuis 2021 également, les entreprises doivent conserver les versions successives de leur DUERP pendant quarante ans, transmettre chaque mise à jour du DUERP au service de santé et de prévention au travail (SPST), et le communiquer aux travailleurs actuels et anciens travailleurs.

Par ailleurs, la loi de 2021 prévoit que le DUERP devrait être dématérialisé et déposé sur une plateforme numérique à partir du 1er juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés (et à partir du 1er juillet pour les entreprises de plus de 150 salariés). Mais à ce jour, le portail numérique n'est ni prêt ni opérationnel et il semblerait qu'une consultation des partenaires sociaux a confirmé les difficultés liées à la mise en œuvre opérationnelle de ce portail (trop complexe et bilan bénéfice/risque négatif). En accord avec les partenaires sociaux le ministère en charge du travail va procéder à de nouvelles concertations afin d'identifier les suites à donner.

En attendant, l'employeur doit conserver les versions du DUERP sous format papier ou dématérialisé.



A RETENIR

Depuis 2002, tout employeur doit rédiger un DUERP. Celui-ci doit être conservé 40 ans.

Les sanctions

L'employeur qui ne remplit pas ou n'actualise pas son DUERP encourt une amende de

- 1 500 € au maximum (3 000 € en cas de récidive) pour une personne physique
- 7500 € (15 000 € en cas de récidive) pour une personne morale

Pour qui ?

Un exemplaire du DUERP doit obligatoirement être à la disposition des salariés pour qu'ils puissent s'informer des risques liés à leur métier. L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Le DUERP doit aussi être à la disposition de la médecine du travail, des services de prévention, de la Sécurité Sociale et de l'inspection du Travail qui se tiennent informés des risques dans les entreprises.



Le DUERP doit être **actualisé à chaque modification des conditions de travail** du salarié (affectation à de nouvelles tâches, réorganisation des bâtiments, nouveau matériel...). A cette occasion il doit être transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail.

Attention, pour les entreprises de **11 salariés ou plus**, la mise à jour du DUERP reste annuelle.

Comment rédiger son DUERP ?

Le DUERP s doit comporter les éléments suivants :

- **Inventaire des dangers** et **résultat de l'évaluation des risques** identifiés dans l'entreprise
- **Liste des actions de prévention** des risques et de protection des salariés

Il **n'existe pas de modèle** imposé par le code du travail. L'employeur a le choix du support qui lui semble le plus adapté à ses besoins (document papier ou numérique). La FNEC a rédigé un modèle à destination de ses adhérents, qu'il convient de personnaliser à chaque situation.

1^{ème} étape : Identifier les risques professionnels

Le DUERP concerne tous les risques professionnels :

- Manutention,
- Postures pénibles,
- Vibrations mécaniques,
- Produits chimiques – poussières,
- Températures extrêmes,
- Bruit,
- Travail de nuit,
- Travail répétitif,
- Chute,
- Ecrasement,
- Blessure,
- Zoonose,
- Incendie.
- Autre...

Pour identifier les situations à risques, il y a plusieurs questions à se poser :

- Votre salarié est-il en tenue de travail adaptée ?
- Doit-il utiliser des « moyens de fortune » pour les accès en hauteur (chaise, carton...) ?
- Est-ce que les déplacements sur l'exploitation sont limités ?
- Est-ce que les zones dangereuses sont signalées (contrebas, escaliers, fosse...) ?
- Avez-vous du matériel d'aide à la manutention ?
- Connaissez-vous les bruits auxquels vous êtes exposés ? etc...



Pour aboutir à un meilleur résultat et pour impliquer d'autant plus les salariés, ce document devrait être conçu **avec les salariés**.

2^{ème} étape : Estimation de la gravité des risques et établir un classement

	Gravité				
		1	2	3	4
Probabilité	1				
	2				
	3				
	4				

⇒ Le niveau de gravité de chaque risque doit être évalué en fonction de sa probabilité. Suite à cela il faudra ou non planifier des actions pour réduire ou supprimer le risque.

	Risque tolérable : il est réduit au niveau le plus bas → pas d'action
	Risque modéré : il doit être réduit → actions à mettre en œuvre mais sans caractère d'urgence
	Risque substantiel : il doit être réduit ou supprimé → actions urgentes à planifier
	Risque intolérable : il doit être immédiatement supprimé → interruption de l'activité engendrant ce risque, actions à mettre en œuvre immédiatement

3^{ème} étape : Identifier les mesures de prévention existantes ou à réaliser

L'évaluation des risques doit donc également comporter une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Dans l'outil que propose la FNEC, les colonnes mesures de prévention existantes et mesures de prévention à mettre en place constituent ce plan de prévention, pour chaque risque identifié.

Par ailleurs, une rubrique « **exemples de mesures de prévention** » présente pour chaque catégorie de risques les idées que d'autres agriculteurs ont pu avoir pour améliorer leurs conditions de travail.

De plus, en annexe deux fiches recenseront d'autres mesures de prévention : une pour l'atelier fromagerie et une pour les facteurs de risques généralistes (présents sur la plupart des ateliers).

4^{ème} étape : Remplir le tableau

Le DUERP doit contenir les **informations suivantes** :

- Les situations à risques,
- Les personnes concernées ainsi que la gravité du risque,
- Les mesures de prévention mises en œuvre ou à réaliser pour faire disparaître ou réduire le risque.

La forme n'est pas imposée mais le tableau semble être la forme la plus adaptée.

Références réglementaires

- [Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5](#)
Principes généraux de prévention
- [Code du travail : articles R4121-1 à R4121-4](#)
Document unique d'évaluation des risques
- [Code du travail : article R4741-1](#)
Infractions aux règles de santé et de sécurité
- [Code du travail : articles L2312-5 à L2312-7](#)
Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés
- [Code du travail : article L2312-27](#)
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- [Code du travail : article L4161-1](#)
Facteurs de risques professionnels

Pour aller plus loin :

- Les équipes Santé-Sécurité au Travail de la MSA peuvent également vous accompagner dans cette démarche → www.msa.fr
- La FNSEA a développé un service pour aider ses adhérents à élaborer et stocker le DUERP → www.systema.fr
