



Publication du décret sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Afin de permettre l'entrée en vigueur de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (voir note CNAMS envoyée le 14 septembre 2021) au 31 mars prochain, [un décret d'application du 18 mars 2022](#), publié au JO du 20 mars, précise les modalités d'élaboration et mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ce texte supprime notamment l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP dans les entreprises de moins de 11 salariés. En outre, les employeurs n'auront à mettre à disposition des salariés et anciens salariés que les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.

Le décret détermine également les modalités de prise en charge, par les OPCO, des formations en santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE, ainsi que la prise en compte des polyexpositions en matière de risques chimiques (sujets non traités dans cette note).

Suppression de l'obligation annuelle de mise à jour annuelle du DUERP pour les entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et il doit transcrire et mettre à jour dans le document unique les résultats de cette évaluation.

Actuellement, le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an, ce dans toute entreprise quel que soit son effectif.

Le décret du 18 mars 2022 supprime cette obligation de mise à jour annuelle pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Ainsi, à partir du 31 mars 2022, seules les entreprises d'au moins 11 salariés devront mettre à jour leur DUERP au moins chaque année.

En revanche, l'actualisation du DUERP demeure obligatoire pour les TPE dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Mise à jour concomitante du programme annuel de prévention et du DUERP

La loi Santé au travail impose à tout employeur de définir des actions de prévention au regard des résultats de l'évaluation des risques, lesquelles sont formalisées à compter du 31 mars 2022 :

- dans le **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés,
- dans une **liste consignée dans le document unique** pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou **de la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés** devra être effectuée à **chaque mise à jour du document unique si cela s'avère nécessaire**.

La mise à jour simultanée des documents s'imposera donc lorsqu'elle s'avèrera nécessaire pour **maintenir une cohérence** entre eux.

En outre, dans les **établissements dotés d'un CSE**, le **DUERP restera utilisé pour établir le rapport annuel dressant le bilan** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Mise à disposition élargie du DUERP

La loi Santé au travail a **redéfini les modalités de mise à disposition du document unique en indiquant qu'il doit être « 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 liste de ces personnes et instances est précisée par le décret qui modifie en conséquence la **liste existante des personnes et instances pouvant accéder au DUERP à compter du 31 mars 2022**.

Ainsi, le **DUERP et ses versions antérieures** doivent être tenus à la disposition :

- des **salariés**, mais pour les **seules versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise**, c'est-à-dire les **versions en vigueur à compter de leur entrée dans l'entreprise**,
- des **anciens salariés** pour les **versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise**,
- de **l'ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST)**, ce qui permet d'en ouvrir l'accès au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé du SPST, notamment aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

De plus, la **communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pourra être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur**. Les éléments ainsi mis à leur disposition pourront être communiqués aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Le DUERP (et ses versions antérieures) reste également accessible aux élus du CSE, aux agents de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes professionnels de santé et sécurité constitués dans certaines branches d'activité et des inspecteurs de la radioprotection.

Conservation des versions successives du DUERP

Pour **permettre une traçabilité des expositions**, la loi Santé au travail impose à l'employeur de **conserver le DUERP, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans**.

Le décret du 18 mars 2022 fixe cette **durée de conservation (et de mise à disposition)** du DUERP et de ses différentes versions à 40 ans **à compter de leur élaboration**.

Le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un **dépôt dématérialisé sur un portail numérique, ceci à compter** :

- du **1^{er} juillet 2023** pour les entreprises d'au moins 150 salariés,
- du **1^{er} juillet 2024 au plus tard pour les entreprises de moins de 150 salariés** (un décret doit ultérieurement fixer les dates d'application en fonction de l'effectif des entreprises).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation de dépôt sur un portail numérique, le décret impose aux employeurs de **conserver les versions successives** du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document **papier ou dématérialisé**, mais uniquement pour celles **en vigueur au 31 mars 2022** ou élaborées par la suite.

Focus sur l'obligation d'élaborer un DUERP en cas de recours à un(e) stagiaire

Les entreprises qui n'emploient pas de salariés et ont uniquement recours à un(e) stagiaire n'échappent pas à l'obligation d'élaborer un DUERP.

Explication :

L'obligation pour un employeur d'établir un DUERP est notamment codifiée aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail (en 4^{ème} partie du Code du travail, consacrée à la santé et la sécurité au travail).

Or, le champ d'application de cette 4^{ème} partie est défini au moyen de plusieurs articles, dont l'article L. 4111-5 qui dispose :

"Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, **y compris temporaires, et les stagiaires**, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur."

C'est pour cette raison que **les stagiaires, qui ne sont pas des salariés au sens propre, soumettent néanmoins l'entreprise à l'obligation d'élaborer, mettre à disposition et conserver un DUERP.**

Il convient d'en tenir compte lorsqu'une entreprise n'employant aucun salarié ou apprenti souhaite accueillir un(e) stagiaire, **sous peine d'être condamnée à payer une amende de 1 500 euros en cas de contrôle** (Code du travail, article R. 4741-1).