



1

LE DOCUMENT UNIQUE  
OU  
L'INVENTAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS  
DANS VOTRE ENTREPRISE

2

LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

3

LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION  
C2P





**DONT  
645  
MORTELS**

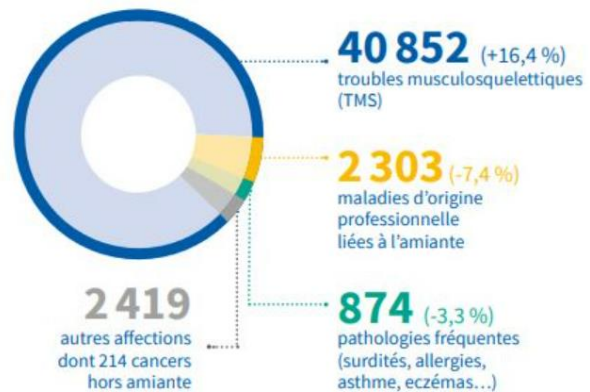
**604 565**

accidents du travail  
en 2021



## AVANT PROPOS...

Les principales pathologies reconnues  
comme maladies professionnelles en 2021



1

**LE DOCUMENT UNIQUE  
OU  
L'INVENTAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS  
DANS VOTRE ENTREPRISE**

# LE DOCUMENT UNIQUE ?

**RISQUES  
ELECTRIQUES**

**CHUTES ET  
GLISSADES**

**RISQUES  
INFECTIEUX**

Bactéries, champignons, virus

**RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX**

Organisation du travail et Stress

**RISQUES  
VIBRATIONS**

**RISQUES  
LIES AU BRUIT**

**RISQUES  
CHIMIQUES**

**RISQUES LIES  
AUX  
DEPLACEMENTS**

Circulation et risque routier

**RISQUES LIES  
AU MANQUE  
D'HYGIENE**

Nutrition, sommeil

**RISQUES  
THERMIQUES**

Chaud, froid

**RISQUES  
LIES AUX  
MANUTENTIONS**

Manuelles ou mécanisées

**INCENDIE ET  
EXPLOSION**

**RISQUES LIES  
AUX  
INTERVENTIONS  
EXTERNES**

**RISQUES LIES  
AUX  
RAYONNEMENTS**

**RISQUES  
AMBIENCE  
LUMINEUSE**

# LE DOCUMENT UNIQUE : QUAND PREVENTION RIME AVEC OBLIGATION

## ■ Textes repères :

La loi dite Santé Travail <sup>n°2021-1018</sup> du 2 Août 2021 et le décret <sup>2022-487</sup> du 5 avril 2022

## ■ Objectifs : améliorer la prévention au plus tôt

- Le DUERP est une obligation **dès le 1<sup>er</sup> salarié** embauché
- Une mise à jour annuelle à partir de **11 salariés et +**
- Un **P**rogramme **A**nnuel de **P**révention des **R**isques **P**rofessionnels et d'**A**mélioration des **C**onditions de **T**ravail (**PAPRI**ACT) pour les **50 et +**
- Le Comité Social et Economique (CSE) est concerté et consulté lorsqu'il existe

# LE DOCUMENT UNIQUE : QUAND PREVENTION RIME AVEC OBLIGATION

## ■ la conservation et l'accessibilité des DUERP

- Durée de conservation **40 ans** à partir du 31 mars 2022 (de toutes les versions successives)
  - Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les 150 et +
  - A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les autres
- Obligation de dépôt dématérialisé accessible depuis un **portail numérique à venir** (DUERP + PAPRI Pact)



Quid de l'interopérabilité entre le logiciel métier et le portail ?

Quid de la protection des données à caractère personnel ?

Quid de la segmentation des accès au portail (personne concernée, période) ?

**=> REFLEXE : ARCHIVER LES VERSIONS EN INTERNE EN PARALLELE**

# DOCUMENT UNIQUE ET ANNEXES

---

- L'employeur doit également annexer au document unique :
  - Toutes les évaluations faites et qui imposent un travail de recherche et d'analyse approfondis (risques chimiques, vibrations, plan de prévention en cas de co-activité...)
  - Spécifiquement l'évaluation faite pour le COVID 19, avec l'outil OIRA par exemple
  - Les données liées à la pénibilité (R. 4121-1-1 du CT) : **ZOOM EN POINT** ③



# LE DOCUMENT UNIQUE : QUAND PREVENTION RIME AVEC REPRESSION

- Textes repères : Article L4121-1 et -2 C.Trav
- **Responsabilité contractuelle issue du contrat de travail**
  - Défaut de prévention primaire et accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP)
  - Faute inexcusable (obligation de résultat)
  - Préjudice
  - Injonction Inspection du Travail
- **Responsabilité pénale issue du code pénal**
  - 1 500 € (personne physique) et 7 500€ (personne morale) d'amende pour défaut de présentation du DUERP à l'Inspecteur du Travail;
  - Délit d'entrave (non mise à disposition aux salariés) : 3 750€ d'amende + 1 an d'emprisonnement
  - La responsabilité pénale alternative : la violation de l'obligation de sécurité peut faire l'objet de sanction pénale mise en œuvre par les autorités de l'Etat (inspection du travail, police, gendarmerie)
  - AT et atteinte à la vie ou à l'intégrité physique (C. Pénal : Art 221-6 C. Pénal, Art 222-19 , 223-1, art. R. 622-1 et R. 625-3)  
= > PRISON et AMENDE (de 1 à 3 ans et de 15 000 à 45 000 €)

# LE DOCUMENT UNIQUE : OBLIGATION PARTAGEE

## ■ Textes repères :

Articles L4121-1 et L4122-1 C.Trav

- L'Employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés :
- Le Salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes *concernées par ses actes ou ses omissions au travail*  
=> Droit d'alerte et Droit de Retrait

2

## LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

Suite à une enquête de la  
DGCCRF de 2019,

plus d'1/3 des produits ciblés  
présentaient une anomalie  
impliquant de la dangerosité



## ■ Les 3 CATEGORIES D'EPI

1. Protection contre les agressions mécaniques superficielles

2. Protection contre les risques intermédiaires entre 1 et 2

3. Protection contre les risques très graves

- *A chaque catégorie est associée une procédure de l'évaluation de la conformité réalisée par un organisme tiers évaluateur, dit « organisme notifié ».*
- **tout EPI mis sur le marché doit satisfaire aux exigences essentielles de santé et de sécurité, générales et particulières, le concernant**, telles que fixées initialement dans la directive du Conseil n° 89/686/CEE modifiée et ses textes de transposition en droit national, puis dans le règlement (UE) n° 2016/425 applicable depuis le 21 avril 2018 ;
- **la référence de l'EPI à une norme nationale transposant une norme harmonisée communautaire** lui apporte une présomption de conformité aux exigences essentielles précitées.

# EPI

## QUAND PREVENTION RIME AVEC OBLIGATION/SANCTION

- Textes repères :

articles L. 4746-1, L4755-1 à L4755-4 NOUVEAUX du code du travail

- Objectifs : renforcer le contrôle de conformité des EPI



- Le fait d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition, de céder à quelque titre que ce soit un ET/TI n'ayant pas fait l'objet d'une procédure d'évaluation de conformité est puni de 50 000 € et 100 000 € d'amende en cas de récidive.
- Si ces ET/PI ne satisfont pas aux règles techniques ou exigences essentielles de santé et de sécurité, est encourue une amende de 100 000 € et 200 000 € en cas de récidive.
- Lorsque ces situations sont de nature à compromettre la santé ou la sécurité des utilisateurs ou d'autres personnes, la peine d'amende encourue est de 200 000 € et de 400 000 € en cas de récidive.

# EPI

## QUAND PREVENTION RIME AVEC OBLIGATION/SANCTION

- Textes repères : décret 22/04/2022

- ⇒ **CREATION DE 2 AUTORITES DE CONTRÔLE** La surveillance sur le marché des équipement de travail est confiée à des autorités de surveillance des marchés (**ASM**).
- ⇒ **ministères du Travail (DGT), de l'Agriculture, de la Consommation (DGCCRF) et**
  - ⇒ **des Douanes (DGDDI).**
- Ces autorités s'assureront entre 8h et 20h, du respect des opérateurs économiques, de leurs obligations respectives et le cas échéant, mettront leurs pouvoirs en œuvre de manière proportionnelle.



# EPI

## QUAND PREVENTION RIME AVEC OBLIGATION/SANCTION

**Les EPI ne sont efficaces  
que s'ils sont portés !**

**l'employeur doit s'en  
assurer**

**et veiller au renouvellement  
des EPI vétustes**



3

## LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION C2P



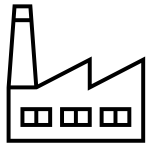
Compte  
Professionnel  
Prévention



- Textes repères : Art L4162-1, -4, L4163-1, -2, -3
- **Déclaration annuelle obligatoire par l'employeur des facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans la déclaration sociale nominative (DSN).**
- Pour déclarer les expositions, l'employeur a simplement à indiquer si le salarié est exposé à hauteur ou non des seuils réglementaires. Il n'a pas à préciser le degré d'exposition.
  - Pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la fin de l'année civile, la déclaration s'effectue au terme de l'année en question, au titre de la paie du mois de décembre. La déclaration intervient donc **le 5 ou le 15 janvier de l'année N+1.**
  - Pour les salariés dont le contrat de travail, d'une durée supérieure ou égale à 1 mois, s'achève en cours d'année, la déclaration s'effectue au plus tard dans la DSN relative à la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail (soit en principe le 5 ou le 15 du mois qui suit).

- Textes repères : Art L4162-1, C Trav
  
- **les facteurs de risques qui sont à déclarer par l'employeur :**
  - **les activités exercées en milieu hyperbare**
  - **les températures extrêmes** [-5°; +30] 900h/an
  - **le bruit** (81db sur 8h ou 135 db 120 fois / an)
  - **le travail de nuit** (1h au moins entre minuit et 5h, 120 fois/an)
  - **le travail en équipes successives alternantes** (équipe en 2x8 et 1h au moins entre minuit et 5h, 50 fois/an)
  - **le travail répétitif** (même geste, cadence contrainte)
  
- L'ordonnance Macron n'impose ainsi plus la déclaration des facteurs relatifs aux contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques) et aux agents chimiques dangereux.
  
- Les 4 facteurs de risque ainsi sortis du compte professionnel de prévention sont maintenant traités dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, selon des conditions simplifiées ([article L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale](#)).

- Textes repères : Art L4162-1, -4, L4163-1, -2, -3



Depuis 2018, le C2P est financé par la branche AT/MP. Cela représente 0,01% de la masse salariale.

Les entreprises n'ont plus à payer les cotisations destinées à financer les mesures du compte professionnel de formation (CPF).

Le C2P est géré par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Ainsi, les points sont enregistrés sur le compte professionnel de prévention par la CNAM, en fonction des expositions déclarées par l'employeur. L'employeur n'est donc pas chargé de la tenue et du suivi du compte.



- L'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques ouvre droit à l'acquisition de points C2P
- Acquisition 4 points/an si exposé à 1 risque et 8 points/an pour 2 risques et +, **dans la limite de 100 points**
- Le salarié peut utiliser ses points accumulés pour :
  - bénéficier d'actions de **formation** et ainsi accéder à des emplois moins pénibles ;
  - compléter sa rémunération dans le cadre d'une **réduction de sa durée de travail** ;
  - ou, à partir de 55 ans, financer une majoration de sa durée d'assurance et **partir à la retraite avant l'âge légal**.

# C2P

## QUAND PREVENTION RIME AVEC SANCTION

Le défaut de déclaration peut donner lieu à des sanctions en cas de contrôle ou de contestation :

- **Contrôle CARSAT (caisse de retraite)**

La CARSAT peut effectuer les contrôles dans l'entreprise ou sur pièces. En cas de redressement, elle procède à la régularisation du nombre de points affectés sur le compte du salarié et également à **une régularisation de la cotisation de la pénibilité (sur 3 ans maximum)**. Une copie de la décision sera notifiée à l'URSSAF (risque +++ de contrôle URSSAF).

+ **une pénalité financière** pouvant aller jusqu'à 1585€/salarié concerné.

- **Contestation du salarié**

Le salarié peut contester les déclarations de l'employeur relative à la pénibilité **(2 ans maximum)**.

Le salarié pourra toujours demander **des dommages et intérêts** pour compenser le préjudice subi en raison de l'absence d'ouverture d'un compte pénibilité ou de sous-estimation du nombre de points acquis.





Prendre soin de vous au travail

[www.ciamt.org](http://www.ciamt.org)

SIÈGE SOCIAL  
26, rue Marbeuf  
75008 PARIS  
Tél : 01 40 74 00 14  
[ciamt@ciamt.org](mailto:ciamt@ciamt.org)



Nos médecins du travail, avec leurs experts et équipes support, agissent et s'engagent au quotidien pour votre santé.