



**NOUVELLE DIMENSION AU DOCUMENT UNIQUE  
D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS SUITE  
A L'ANI DU 9 DECEMBRE 2020**

Le contexte de la crise sanitaire lié au Covid-19 a renforcé le rôle du DUERP.

Toutes les parties prenantes internes à l'entreprise (CSE) voire externes (médecin du travail...) sont associées à l'analyse des risques pour l'adapter à la situation de l'entreprise.

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel portant sur la santé au travail signé le 9 décembre 2020, une nouvelle dimension lui est donnée, reprise par une proposition de loi déposée en février au Parlement en vue d'une échéance maximale au 31 mars 2022.

### ➤ **Quel est l'objectif recherché ?**

Depuis le rapport dit Lecocq, la volonté affichée des pouvoirs publics est de mettre la prévention primaire au cœur de l'entreprise.

D'une logique en entreprise reposant principalement sur la réparation, l'idée désormais est de renforcer la prévention de la survenance du risque.

Les actions de prévention sont classiquement répertoriées en trois catégories : la prévention primaire, la prévention secondaire et la prévention tertiaire.

La prévention primaire couvre les actions de prévention positionnées en amont de l'émergence du risque.

Elle vise à supprimer voire à réduire les risques.

Une telle prévention peut conduire à agir à la source en revoyant l'organisation du travail, les styles managériaux ou les conditions de travail.

La prévention secondaire vise quant à elle à réduire les atteintes à la santé des salariés en les aidant à gérer au mieux les situations de risques.

Lorsque le risque sur la santé est constaté, il convient de le juguler de la meilleure façon possible en mettant en place des mesures de protection des salariés, souvent par la mise en place de formations.

La prévention tertiaire vise enfin les actions curatives lorsque le dommage a eu lieu.

Il convient alors d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés.

Il peut s'agir, par exemple, de mettre en place une cellule d'écoute psychologique ou d'adapter le poste de travail du salarié.

Si les préventions secondaire et tertiaire sont mieux appréhendées au sein de l'entreprise, la prévention primaire reste hésitante.

La volonté clairement affichée au travers de l'accord national interprofessionnel est d'y remédier.

➤ **Quelles sont les évolutions envisagées ?**

L'évaluation des risques, la détermination des actions de prévention et leur mise en œuvre incombent à l'employeur (article L. 4121-3 du code du travail).

Si le principe selon lequel l'établissement du DUERP relève de la responsabilité de l'employeur reste affirmé, son élaboration et son actualisation doivent " nourrir le dialogue social " en associant les instances sociales.

Il est ainsi envisagé de compléter l'article L. 4121-3 du code du travail d'un nouvel alinéa.

Le comité social et économique et plus spécifiquement la commission santé, sécurité et conditions de travail doivent être associés à l'analyse des risques.

Au-delà, l'employeur peut s'appuyer sur les acteurs de la prévention dont le service de santé au travail mais également sur les travaux éventuellement menés par la branche professionnelle.

L'idée est d'associer toutes les parties prenantes qui en raison de leur connaissance du terrain peuvent mieux appréhender les risques pouvant émerger dans l'entreprise et de partager toutes les données utiles existantes afin de permettre leur prise en compte en amont pour y apporter des solutions.

L'employeur devra conserver les versions antérieures du DUEPR.

Une fois encore, il s'agit ici de s'assurer que les problèmes ont bien été traités, que les risques ont bien été appréhendés et que les solutions apportées ont pu porter leurs fruits.

La proposition de loi présentée devant l'Assemblée Nationale vise à intégrer le DUEPR dans la partie législative par un nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail.

Par cette nouvelle rédaction, le DUEPR doit répertorier l'ensemble des risques professionnels mais surtout organiser la traçabilité collective de ces expositions et comprendre les actions de prévention et de protection qui en découlent.

Sur la base du DUEPR, il en découlera un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Si, d'apparence, rien ne semble nouveau, de véritables changements se cachent dans les détails.

Le champ du DUERP est élargi. Il ne se contente plus de répertorier le résultat de l'évaluation des risques. Il devient le dispositif clef de la prévention.

Aussi et sans attendre la loi future, une réflexion sur le DUEPR peut d'ores et déjà être menée par les entreprises pour en identifier les lacunes actuelles.

Un tel travail s'avère utile puisqu'il faut rappeler que l'employeur peut se dégager de sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé du collaborateur lorsqu'il peut être démontré qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires.