



**Le décret qui révisé le DUERP entre en vigueur le 31 mars**

Le décret modifie notamment les obligations en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Il impose la révision du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du document unique.

Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail.

Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de poly-expositions à plusieurs agents chimiques.

### ➤ **Obligation de mise à jour annuelle dans les entreprises de 11 salariés et plus**

La loi Santé au Travail rappelle que l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il est tenu de procéder.

Il s'agit là de la reprise d'une disposition réglementaire qui existait déjà.

Jusqu'à présent, la mise à jour au moins une fois par an du DUERP concernait toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

A partir du 31 mars 2022, seules les entreprises de 11 salariés et plus devront mettre à jour leur DUERP au moins une fois par an.

Il convient de noter que l'actualisation du DUERP demeure obligatoire pour toutes les entreprises lors de toute 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 portée à la connaissance de l'employeur.

### ➤ **Programme annuel de prévention et actions de prévention**

Jusqu'à présent, le plan annuel de prévention des risques ne concernait que les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE et ce, à titre supplétif en l'absence d'accord organisant les consultations périodiques du CSE.

Les petites entreprises n'avaient en effet pas l'obligation de lister les actions de prévention dans le DUERP, mais elles ont en tout état de cause, comme tout employeur, une obligation générale de planifier la prévention.

La loi Santé au Travail a prévu que le DUERP doit déboucher sur des actions de prévention, en opérant une distinction selon l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Le DUERP doit aboutir à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Ce programme annuel doit comprendre :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir : mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût (déjà prévue par les règles actuelles),
- l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (nouvelle précision),
- un calendrier de mise en œuvre (déjà prévu par les règles actuelles).

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Le DUERP doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

La liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP ainsi que ses mises à jour.

Le décret du 18 mars précise que la mise à jour du programme annuel de prévention ou de la liste des actions de prévention doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, « si nécessaire ».

L'employeur doit ainsi désormais revoir le programme annuel ou la liste des actions de prévention à l'occasion de chaque mise à jour du DUERP et, si besoin, les modifier.

### ➤ **Elargissement de l'accès au DUERP ¶**

Jusqu'à présent, l'employeur devait tenir le DUERP à la disposition :

- des travailleurs,
- des membres de la délégation du personnel du CSE,
- du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1,
- des agents de l'inspection du travail,
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1,

- des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

A partir du 31 mars 2022, le DUERP doit toujours être tenu à disposition de ces personnes.

Mais s'agissant des salariés, le décret précise que le DUERP doit être tenu à disposition :

- des salariés, mais pour les seules versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise (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) (par exemple ergonomes, toxicologues, etc.).

S'agissant des salariés et anciens salariés, la communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de leur demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à leur activité. Ils peuvent par ailleurs communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Cette mise à disposition élargie du DUERP s'applique aux seules versions successives du DUERP élaborées à compter du 31 mars 2022.

### ➤ **Création d'une durée de conservation du DUERP ¶**

La loi Santé au Travail a prévu que l'employeur doit conserver le DUERP dans ses versions successives pendant une durée d'au moins 40 ans.

Le décret du 18 mars fixe cette durée de conservation à 40 ans à compter de l'élaboration du DUERP ou de chaque nouvelle version.

Cette obligation s'applique dès le 31 mars 2022 pour les versions en vigueur à cette date ou élaborées à compter de cette date.

La loi Santé au Travail a également prévu une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sur un portail numérique qui sera applicable :

- au 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus,
- au 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés.

Le décret du 18 mars précise que jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation de dépôt dématérialisé, l'employeur doit conserver les versions successives du DUERP sous format papier ou dématérialisé.