L'évaluation des risques professionnels - Document unique

Date de création : sans objet Date de mise à jour : juin 2023

Synthèse :

Tout employeur public doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L’évaluation est formalisée dans un document unique qui fait l’objet de mesures d’information et de diffusion.

Textes :

Code du travail, art L. 4121-3 et L. et art. R.4121-1 à R.4121-4 et art. R 4741-1 (sanction) - Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé

au travail (dite "loi santé") et son décret d'application relatif au DUERP (décret n° 2022-395 du 18 mars 2022) : entrés en vigueur le 31 mars 2022

- **FPT :**
  - **Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique**
  - **Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques**
  - **Circulaire du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels**
- **FPH :**
  - **Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique**
  - **Circulaire DGOS/RH3 n° 2011-491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière**

Sommaire

Obligation d'évaluation

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

- Objectifs
- Durée et modalités de conservation
- Mode d'évaluation des risques
- Mise à jour

Diffusion et obligation d'information

- Diffusion

- Obligation d’information

- Sanction de l'obligation d'évaluation

Obligation d’évaluation

Le chef d'établissement ou l'autorité territoriale doit "évaluer les risques qui ne peuvent être évités" (Code du travail, Art. L. 4121-2, 2°).

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, **dans l'organisation du travail** et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (Code du travail, Art. L. 4121-3).

NB : depuis la loi santé du 2 août 2021, il est explicitement indiqué que l’évaluation des risques doit prendre en compte l’organisation du travail.

Ce DUERP doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et **en assurer la traçabilité collective**.

A la suite de cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre un plan d'action qui prévoit les mesures de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

L'obligation d'évaluation est à la base de toute démarche de prévention pour la santé et la sécurité des agents :

- elle s'impose à toutes les collectivités et tous les établissements, quels que soient leur importance et leur effectif,
- elle concerne toutes les situations de travail,
- elle doit permettre l'élaboration, le suivi et l'adaptation de la politique de prévention ainsi que la correction des situations à risque.

Le document unique d’évaluation des risques professionnels

Concernant ce document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les obligations de l’employeur sont définies par le Code du travail (Code du travail, art. R. 4121-1 à R. 4121-5) et, depuis le 31 mars 2022, par le nouvel article L. 4121-3-1.

Objectifs

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ces résultats doivent déboucher :

1. Pour les entreprises / organisations / établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés / agents, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) qui :

- Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
- Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées,
- Comprend un calendrier de mise en œuvre.

2. Pour les entreprises / organisations / établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés / agents, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés / agents. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

Durée et modalités de conservation

Depuis le 31 mars 2022, le DUERP, dans ses versions successives, doit être conservé par l'employeur et 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 durée de conservation ne peut être inférieure à 40 ans. L'employeur (chef d'établissement ou autorité territoriale) doit conserver les versions successives du DUERP sous la forme d'un document papier ou dématérialisé selon son choix.

Mode d'évaluation des risques

En référence à la circulaire relative à la mise en œuvre du document unique d’évaluation des

risques professionnels et déploiement des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique, l'évaluation :

- s'inscrit dans une approche globale et exhaustive des postes et des situations de travail dans chaque unité de travail ;
- comporte une analyse des risques mettant en évidence les dangers et les conditions d'exposition des salariés.

La notion d'"unité de travail" doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs, ou à des situations de travail présentant des caractéristiques similaires. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas obligatoirement à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents. La notion d'unité de travail trouve donc un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

De la même manière, la **circulaire DGOS/RH3 no 2011-491 du 23 décembre 2011** relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière, propose une démarche en deux étapes :

- **Identification des dangers** : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des agents. À titre d'exemple, sont généralement associés à une activité tertiaire les risques suivants : risque lié aux ambiances lumineuses et aux écrans, risque lié au bruit, risque lié à la manutention et aux gestes et postures, risque de chutes et risque lié aux déplacements, risque routier, risque lié à l'organisation, à la charge mentale et aux agressions, risque lié à l'électricité, risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure et risque lié à l'utilisation de produits chimiques et au tabac, risque lié aux ambiances thermiques… ;
- **Analyse des risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

Le travail d'identification et d'analyse des risques devra nécessairement s'appuyer sur les données accessibles suivantes :

- l'analyse des risques réalisée par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- la surveillance médicale réalisée par le médecin du travail et son rapport annuel,
- le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention des risques professionnels,
- les registres hygiène et sécurité,

- l'analyse du travail réel,
- les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...),
- les données issues de différents bilans en matière de ressources humaines (mouvements de personnel, absentéisme, accidents de service et maladies professionnelles).

Ce document ne peut donc pas se résumer à un simple catalogue.

Mise à jour

Le Code du travail vise à ce que l'évaluation des risques soit un processus dynamique apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel.

La mise à jour du DUERP doit donc être réalisée :

1° Au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés,

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est **portée à la connaissance** de l'employeur

De fait, la mise à jour du Papripact (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 (cf III de l'article L. 4121-3-1) doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire (Article R4121-2).

Lors de chaque mise à jour, le DUEP doit être transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

Diffusion et obligation d'information

Diffusion

L'article R. 4121-4 du Code du travail prévoit que le document unique **et ses versions antérieures** doit être accessible à une pluralité de personnes. Il doit ainsi être tenu à la disposition :

- Des travailleurs **et des anciens travailleurs** pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.
    - NB : la communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à

la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;

- Des membres de la délégation du personnel de la FSSSCT (ex « CHSCT »),
- Du service de prévention et de santé au travail,
- Des agents du système d'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,
- Des inspecteurs de la radioprotection (pour les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge).

En outre, un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Obligation d’information

Il faut enfin souligner l'obligation d'information à la sécurité des agents relative au résultat de l'évaluation des risques**.**

L'article R 4141-3-1 du Code du travail précise que cette obligation d'information à la sécurité des agents doit porter à la fois sur :

- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- les mesures de prévention des risques identifiés dans ce document unique ;
- le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur (cf. Code du travail, art. L 1321-1, 1° et 2°) ;
- les consignes de sécurité incendie ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre desdites mesures (Code du travail, art. R 4227-37 et R 4227-38)..

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique prévoit, dans son action 6, l'achèvement de la mise en place généralisée du DUERP dans les conditions suivantes :

- Tout employeur public a l'obligation d'évaluer les risques par unité de travail, un suivi de cet engagement est réalisé annuellement par les différents conseils supérieurs de la fonction publique ;

- Des outils méthodologiques sont mis à disposition par les ministères concernés ;
- Une mutualisation des moyens et expériences est réalisée ;
- La validité de l'évaluation nécessite la participation de la FSSSCT.

De plus, cet accord rappelle les sanctions administratives et pénales des employeurs publics en cas de manquement à cette obligation d'évaluation.

Sanction de l'obligation d'évaluation

Pour mémoire, même s'il n'est pas directement applicable à la Fonction publique, le Code du travail (Code du travail, art. R 4741-1) sanctionne pénalement le défaut de transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et le défaut de sa mise à jour par une contravention de 5ème classe (amende maximale de 1500 € portée à 3000 € en cas de récidive).

Si l'évaluation des risques formalisée dans un document unique actualisé n'est pas, à proprement parler, directement sanctionnée pénalement dans la Fonction publique, elle demeure néanmoins une obligation juridique pour l'employeur public qui pourrait se voir reprocher en cas de mise en danger, d'accident de service ou de maladie professionnelle une responsabilité aggravée au pénal (violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence prévue par la loi ou le règlement) comme au plan administratif ou civil (faute de service ou faute inexcusable).