



## DUERP : OÙ EN ÊTES-VOUS ?

Certains métiers exposent les employés à des dangers spécifiques. Si être infirmier(e) expose à un risque de contamination infectieuse, d'autres métiers peuvent soumettre les équipes à des risques dits psycho-sociaux. Par exemple, faire l'accueil du public dans un office de l'habitat, dans une collectivité ou celui de personnes en grande précarité, voire l'accueil de malades ou blessés dans les services d'urgences médicales, expose vos personnels à des risques d'incivilité, voire d'agression. Le DUERP est là pour identifier tous ces risques et les prévenir !



> ENTRETIEN AVEC

**Diane LEMOINE**

avocate chez ISSEO Avocats - p.3

### • NOS RENDEZ-VOUS •

**WEBINAIRE : « le DUERP » avec ISSEO Avocats**  
> Mardi 27 février 2024 - 12h00

**CAFÉ PRÉVENTION : échangez en visio avec notre responsable prévention sur des thématiques libres de votre choix**  
> 26/02 - 11/03 - 25/03 à 12h30

Inscription sur [www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)



## AUX ORIGINES DU DUERP

Le DUERP trouve ses origines au XIX<sup>e</sup> siècle avec l'essor de l'industrialisation et la prise de conscience progressive d'une nécessaire protection de la santé des travailleurs dans l'exercice de leur fonction.

**C'est en 2001 avec la création du « document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs », que naît le DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Le code du travail (R-4121-1) indique : « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 ». Dernière en date, la loi du 2 août 2021 renforce « la prévention en santé au travail ».

## LE DUERP : UN OUTIL POUR IDENTIFIER TOUS LES RISQUES

Le travail expose le personnel à des risques généraux, comme le risque de chute de plein pied mais aussi à des risques spécifiques. Par exemple, un agent d'entretien œuvrant dans un service administratif est rarement exposé à la souffrance d'autrui dans l'exercice de son travail. Mais si cet agent travaille dans un service d'oncopédiatrie, il sera alors confronté toute la journée à la présence d'enfants gravement malades. Cette situation exigera de lui une gestion de ses émotions (cf. rapport Gollac, RPS exigences émotionnelles) qui n'existait pas sur son précédent lieu de travail. Ainsi, **le DUERP a pour mission d'amener les employeurs à**

## identifier tous ces risques auxquels sont exposés les différents types de métiers, en fonction de leur situation de travail.

Il conviendra donc de lister tous les risques par unité de travail et par site. Pour un infirmier, exercer le même métier dans des lieux différents peut changer l'exposition aux risques, lesquels sont évalués en fonction de la gravité, de la fréquence et des actions de prévention mises en place.

## LE DUERP : UN OUTIL DE PREVENTION

Après avoir identifié et évalué le niveau critique des risques auxquels sont exposés les travailleurs, par unité de travail de chaque établissement (R-4121-1), **l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de protection collective**, en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (L-4121-2). **Cette prévention se décline en 3 niveaux : prévention primaire, secondaire et tertiaire.**

La prévention primaire se conçoit en amont, elle sert à identifier les risques associés à un danger et à mettre en place des mesures de prévention, si possible avant l'exposition au danger, dans le but de le faire disparaître ou à défaut pour en réduire le niveau critique. La prévention secondaire permet de réguler le risque quand les équipes sont exposées au danger. Et enfin, la prévention tertiaire signe l'échec de la prévention primaire et secondaire, le dommage est survenu et il faut ajouter des mesures de prévention supplémentaires pour éviter que cela ne se reproduise.

## LE DUERP : PENSEZ À L'ARCHIVER !

Le DUERP et ses versions antérieures doivent être tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à disposition du CSE, du service de prévention et de santé au travail, des agents du système d'inspection du travail et à la disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.

### • À RETENIR •



**L'employeur doit impérativement consulter le CSE préalablement à la mise en place du DUERP et le mettre à sa disposition, ainsi qu'à tous les salariés.**



“ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ”



• ZOOM SUR •

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

**Les 9 principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :**

- **Éviter** les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger
- **Évaluer** les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener
- **Combattre les risques à la source**, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires
- **Adapter le travail à l'homme**, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles
- **Remplacer un produit ou un procédé dangereux** par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres
- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention

Source : <https://entreprendre.service-public.fr/>



> REPLAY

« Prévention des addictions »  
avec le Dr. François COLLOMP





## > LE MOT DU PRO



**Diane LEMOINE**  
cabinet ISSEO Avocats

### Y a-t-il une mise à jour à faire ?

Oui, le DUERP est un outil vivant. Il doit donc y avoir en permanence des mises à jour pour le faire évoluer et tendre toujours plus vers une prévention efficace dès la création d'un nouveau poste, la survenue d'un accident du travail etc. Pour les structures de plus de 11 salariés, il doit être mis à jour une fois par an.

Dans les plus grandes structures, le DUERP est accompagné du PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Il prévoit les mesures qui seront prises dans l'année pour améliorer la prévention en matière de santé et sécurité des collaborateurs.

### À partir de quand le DUERP est obligatoire pour un employeur ?

Cette obligation légale a été créée en 2001. Dès lors, toute entreprise, structure, association doit mettre en place son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et ce, dès la 1<sup>re</sup> embauche. Cette embauche s'entend d'un stagiaire, alternant ou contrat de professionnalisation, et donc pas seulement un CDI ou CDD.

Ce DUERP a pour projet de prévenir les accidents du travail, maladies professionnelles, et limite les Risques Psycho-Sociaux. Il permet à l'entreprise de mieux assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, et donc de les fidéliser dans leur emploi.

### Qui peut le réaliser ?

La rédaction du DUERP appartient à l'employeur qui peut s'appuyer sur des prestataires extérieurs (avocats, médecins du travail etc) à condition qu'ils se déplacent dans les locaux pour appréhender les risques physiques et psychiques.

En interne, l'employeur s'appuie sur ses collaborateurs formés en prévention et traitement des risques professionnels tels que le préventeur des risques, et sur le CSE qui a cette mission de coconstruire le DUERP et de rendre un avis consultatif. Les remontées du terrain par le préventeur des risques ou les membres du CSE sont donc fondamentales pour rendre le DUERP pertinent.

### En cas d'accident d'un employé, que risque l'employeur qui ne serait pas en règle ?

L'employeur qui n'a pas mis en place le DUERP ou ne l'a pas mis à jour récemment risque gros. En effet, il s'expose tout d'abord à un risque pénal et à la condamnation à des amendes : 7 500 € pour l'employeur (personne morale), une condamnation d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende au titre du délit d'entrave.

En cas d'AT/MP, l'absence de DUERP ou de sa mise à jour risque d'entraîner une reconnaissance d'une éventuelle faute inexcusable de l'employeur : dans un tel cas, l'entreprise pourra être condamnée à verser au salarié une rente ou un capital.

Enfin, si le Conseil des prud'hommes est saisi par le salarié, des dommages et intérêts peuvent être sollicités pour violation de l'obligation de santé et sécurité au travail.

Le document unique complet et à jour, accompagné de mesures concrètes de prévention des risques professionnels est donc un outil pertinent de gestion dans toute structure qui emploie des personnes.



Entretien recueilli  
par Sébastien VAUMORON,  
responsable prévention  
chez Collecteam

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

prevention@collecteam.fr

 collecteam

[www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064  
45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans  
N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances  
(liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR  
4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09  
Service réclamation : [reclamation@collecteam.fr](mailto:reclamation@collecteam.fr) - Crédit photo : Adobe Stock





# LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION EST **STRUCTURÉE** ET COMPREND LES **ÉTAPES** SUIVANTES :

⋮



## **Préparation** de l'évaluation des risques

- Intégrer des collaborateurs (personnes référentes, groupe de travail, partenaires sociaux...)
- Informer le personnel (objectifs, étapes, modalités de réalisation...)
- Vérifier la présence et mise à jour des documents réglementaires, rapports de contrôle, registres obligatoires...
- Définir une méthodologie de mise en œuvre



## **Identification** des risques

- Répertorier les unités de travail au sein de l'établissement (salariés qui sont exposés à des risques similaires)
- Identifier les risques (équipements, installations, environnement de travail...) liés aux activités dans les unités de travail
- Repérer les mesures de prévention existantes



## **Classement** des risques

- Hiérarchiser les risques identifiés en prenant en compte la gravité des dommages encourus, la fréquence d'exposition au danger et les mesures de protection existantes
- Établir une grille de criticité afin de déterminer les priorités et le plan d'actions destiné à corriger ou limiter les risques



## **Proposition** d'actions de prévention

- Définir des actions (moyens, planification, pilotage, budget) visant à corriger ou maîtriser les risques selon leur priorité
- Prévoir des mesures pour évaluer l'efficacité des actions menées
- Déterminer les modalités de mise à jour du DUERP