

## Elaboration, conservation et mise à disposition du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER) : les nouvelles règles au 31 mars 2022

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 sur la prévention en santé au travail a profondément modifié les dispositions du Code du travail relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), notamment en imposant à l'employeur d'en conserver les versions successives pendant au moins 40 ans. La loi entrant **en vigueur au 31 mars prochain**, un décret qui s'appliquera à compter de cette même date, complète les règles d'élaboration, d'actualisation et de mise à disposition du **DUERP**. Il traite par ailleurs des modalités de prise en charge des **formations en santé-sécurité** des membres des **CSE** des entreprises de moins de 50 salariés.

### **Les petites entreprises sont dispensées de mise à jour annuelle**

L'**obligation de mise à jour annuelle** du DUERP dans les TPE est supprimée, comme le permet le troisième alinéa de l'article L. 4121-3 du Code du travail. Celle-ci ne s'imposera donc, au moins **une fois par an, que dans les entreprises employant au moins 11 salariés**. Toutefois les moins de 11 salariés conserveront l'obligation de mettre à jour le document unique dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. R. 4121-2*).

### **La mise à jour du programme annuel de prévention corrélée à celle du DUERP**

La mise à jour du **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou de la **liste des actions de prévention** des risques et de protection des salariés (dans les autres) **devra être effectuée à chaque mise à jour du document unique si cela s'avère nécessaire.**

La mise à jour simultanée de ces trois documents s'imposera donc lorsqu'elle s'avère nécessaire pour maintenir une cohérence entre eux.

En outre, dans les établissements dotés d'un **CSE**, le DUERP restera utilisé pour établir le rapport annuel dressant le **bilan** de la **situation générale** de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines (*C. trav., art. R. 4121-3*).

### **L'accès au DUERP élargi**

La loi sur la prévention en santé au travail a explicitement prévu que l'employeur devra tenir le DUERP à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Le décret rappelle que le **DUERP** et ses **versions antérieures** devront ainsi être tenus à disposition, pendant une **durée de 40 ans** à compter de leur **élaboration**. Il apporte en outre quelques nuances quant à l'accès des travailleurs et anciens travailleurs au document unique. L'employeur n'aura à mettre à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs que les **versions en vigueur** durant leur **période d'activité** dans l'entreprise. De plus, la communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pourra être **limitée** aux seuls **éléments afférents** à l'**activité** du demandeur. Les éléments ainsi mis à leur disposition pourront être communiqués aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Par ailleurs, l'accès à l'ensemble des documents uniques conservés par l'employeur sera élargi. Au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé, il sera ouvert à l'**ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST)**. Ceci permettra notamment leur consultation par les **IPRP** (intervenants en prévention des risques professionnels), au regard de leurs attributions.

### **La prise en compte des polyexpositions en matière de risques chimiques**

En application de l'article 5 de la loi du 2 août 2021, le décret inscrit, dans la partie réglementaire du Code du travail, l'obligation pour l'employeur de prendre en compte, pour l'évaluation des risques chimiques, « les **effets combinés** de l'ensemble » des agents « en cas d'**exposition successive ou simultanée** à plusieurs agents chimiques ». Cette disposition vise à tenir compte des situations de polyexpositions aux agents chimiques dangereux.

### **Les modalités de conservation jusqu'à la création du portail numérique**

La loi du 2 août 2021 a institué une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP et de ses versions successives sur un **portail numérique**, à compter :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au plus tard, pour les autres entreprises (selon des dates qui seront fixées ultérieurement par décret).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation de dépôt sur un portail numérique, le décret impose aux employeurs de **conserver** les **versions successives** du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document **papier** ou **dématérialisé**, mais uniquement pour celles **en vigueur** au **31 mars 2022** ou élaborées par la suite.

### **Financement de la formation en santé/sécurité des élus du CSE par les OPCO**

En vertu de l'article 39 de la loi du 2 août 2021, à compter du 31 mars 2022, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les **opérateurs de compétences (Opco)** pourront prendre en charge le financement des formations en santé, sécurité et conditions de travail des **élus du CSE** et du **référént** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désigné par le CSE.

Le décret précise les dépenses qui pourront être prises en charge. L'Opco pourra ainsi couvrir : les **coûts pédagogiques** de la formation ; la **rémunération** et les **charges sociales** légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la **limite** du **Smic horaire** ; les **frais annexes** de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie **en dehors** du **temps de travail**, les **frais de garde d'enfants** ou de parents à charge.

Les priorités et critères de prise en charge de ces formations seront définis par le conseil d'administration de l'Opco.

[Télécharger le décret n°2022-395 du 18/03/2022](#)