

Toutes branches

Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans le contexte du Covid-19

Tout employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels dans son entreprise, quel que soit l'effectif. Cette obligation générale se traduit par l'**obligation d'élaborer un DUERP**.

Par ailleurs, le gouvernement a récemment indiqué que l'actualisation du DUERP était nécessaire du fait de la pandémie liée au virus Covid-19.



Pour rappel, à défaut d'élaboration ou de mise à jour du DUERP, **l'employeur peut directement voir sa responsabilité pénale ou sociale engagée** au titre de son obligation d'évaluer et prévenir les risques professionnels.

Après avoir rappelé vos obligations, le CNEA et le SYNOFDES ont listé des exemples de risques et de mesures à intégrer dans ce document unique dans le contexte particulier du Covid-19.

1. Les obligations de l'employeur

Chaque employeur est responsable du DUERP même s'il a la possibilité d'en déléguer la réalisation pratique à un tiers.

1.1 Élaborer le DUERP

- **Obligation**

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, ont l'obligation de retranscrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

- **Collaboration**

Il est recommandé pour l'employeur d'associer le **CSE** et la **médecine du travail** dans la démarche d'élaboration du DUERP. Le CNEA et le SYNOFDES vous conseillent d'ailleurs de les associer à ce travail dès les prémices, soit en amont de la rédaction du DUERP.

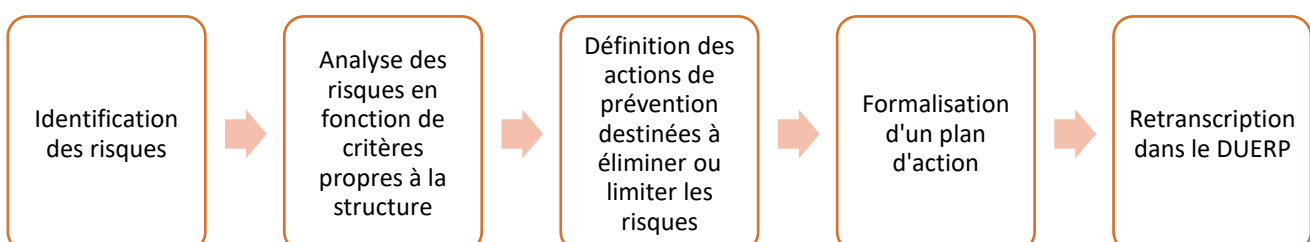
- **Méthodologie**

Il s'agit dans un premier temps d'**identifier les risques** (ex : chutes, incendie, bruit, risques psychosociaux, produits chimiques etc...) puis dans un 2nd temps, d'**analyser ces risques** grâce à des **critères propres à votre entreprise** (la situation géographique, l'activité, la probabilité d'occurrence, la gravité, la fréquence, le nombre de salariés concernés).

L'inventaire et l'analyse des risques vont permettre à l'employeur d'élaborer **des actions de prévention effectives visant à l'élimination des risques**. Ensuite, l'employeur devra établir un ordre de priorité dans les actions à mener.

Après consultation du CSE, l'employeur devra formaliser son programme d'actions de prévention issu de son évaluation des risques sous forme d'un **plan d'actions**.

Schéma récapitulatif :



- **Sanction**

La non-transcription ou la non mise à jour des résultats de l'évaluation des risques par les entreprises sont punies d'une amende de **1500€ à 3000 € en cas de récidive** (R.4741-1 Code du travail).

De plus, en cas de contentieux avec le salarié, notamment à la suite d'un accident du travail ou de la reconnaissance d'une maladie professionnelle, la carence de l'employeur dans l'établissement du DUERP peut permettre au salarié d'obtenir des dommages et intérêts.



Pour vous accompagner dans la démarche d'élaboration du DUERP, les services juridiques du CNEA et du SYNOFDES restent à votre disposition via votre espace adhérent.

1.2 Laisser libre accès au DUERP

Le DUERP doit être tenu à la disposition :

- De l'ensemble des salariés ;
- Des membres du CSE ;
- Du médecin du travail ;
- De l'inspecteur ou du contrôleur 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.

Une note de service doit indiquer les modalités d'accès au DUERP pour les salariés par voie d'affichage dans les lieux de travail. Il est également conseillé d'envoyer une copie de ce document à la médecine du travail et à l'inspection du travail.

1.3 Mettre à jour le DUERP

Le DUERP doit être mise à jour :

- au minimum chaque année** ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail dans votre entreprise ;
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque professionnel dans une unité de travail est recueillie.

- **Mise à jour périodique**

Le DUERP doit être mis à jour au minimum une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP.
Exemple : Si le DUERP a été rédigé le 1/09/2019, la première mise à jour aura lieu le 1/09/2020 (n+1)



Les dates d'actualisation du DUERP doivent figurer sur le document.

Dans les **entreprises de moins 11 salariés**, la mise à jour du DUERP peut être moins fréquente, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (L.4121-3 Code du travail).

Le CNEA et le SYNOFDES recommandent toutefois de mettre à jour le DUERP au moins une fois tous les 2/3 ans, pour que ce document garde toute sa crédibilité. Dans tous les cas, lorsqu'une modification importante des conditions de travail intervient dans votre structure comme c'est le cas actuellement avec le Covid-19, la mise à jour sera nécessaire.

- **Mise à jour liée au Covid-19**

La mise à jour du DUERP dans le contexte actuel a pour objectif de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. L'évaluation des risques doit notamment prendre en compte les modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Les recommandations du Gouvernement doivent être intégrées dans le DUERP ce qui va impliquer des mesures entraînant un **changement des conditions de travail** : la mise en place massive du télétravail, la réduction voire la suppression des réunions, l'accueil du public strictement limité...

L'employeur doit se tenir au courant de l'actualité liée au Covid-19 et des mesures annoncées par les autorités et ce, afin de veiller à l'**adaptation constante** des actions de prévention en fonction des circonstances. Les

mesures qui découlent de l'actualisation du DUERP devront être portées à la connaissance des salariés dès que possible afin de permettre leur pleine application.

2. Contenu du DUERP

2.1 Généralités

Aucun modèle-type de DUERP n'a été prévu par la réglementation. L'employeur est libre dans le choix du support (papier ou numérique) pour transcrire les résultats de l'évaluation des risques.

Votre DUERP doit obligatoirement :

- Exposer les résultats de l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité de vos salariés, menée en conformité avec les dispositions du code du travail sur ce sujet ;

L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés de son entreprise, en vue de mettre en place des actions de prévention. Cette action est essentielle à toute démarche de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs.

- Comporter un inventaire des risques professionnels** identifiés dans chaque unité de travail de votre établissement, y compris ceux liés à l'exposition à la chaleur et au froid ;

La notion d' «unité de travail » doit être comprise au sens large, il va s'agir d'un « découpage virtuel » des groupes de salariés exposés à des risques professionnels similaires liés aux lieux de travail par exemple, aux types postes de travail (secrétaires, animateurs, cuisiniers etc...), déplacements des salariés etc...

- Consigner en annexe les données collectives utiles** à l'évaluation des expositions individuelles et la proportion de salariés exposés.

Vous pouvez annexer au DUERP des consignes d'utilisation des machines, locaux, consignes de posture, consignes incendie, évacuation etc...





2.2. Covid-19

Le DUERP doit tenir compte des changements ou évolutions des consignes publiques dans le cadre du Covid-19. Pendant le confinement, **le télétravail est devenu la règle impérative** pour tous les postes le permettant. Ainsi, le DUERP doit prendre en compte les risques liés à cette pratique imposée de manière collective.





Le DUERP devra également prendre en compte les mesures de sécurité à appliquer dans les locaux en cas de maintien ou lors de la reprise d'activité.

- **Identification des risques**

Exemples de risques en cas de maintien d'activité/ reprise d'activité

-  Risque de contamination → *il convient d'identifier les circonstances dans lesquelles les personnels peuvent être exposés, sachant que la contamination s'effectue de façon directe, par inhalation de gouttelettes contaminées lors de contacts étroits avec des tiers mais aussi de façon indirecte par le contact des mains non lavées avec le visage après avoir touché des surfaces contaminées.*
-  Risque de surcharge mentale et/ou physique
-  Risque de fatigue liée à la réorganisation du temps de travail, de l'affectation sur des nouveaux postes
-  Risques psychosociaux

Exemples de risques liés au télétravail

-  Risque d'isolement
-  Risques liés à l'hyper-connexion au travail
-  Risques psychosociaux : *perte du sens du travail, difficulté de concentration*
-  Risque de surcharge mentale



L'actualisation du DUERP avec les risques particuliers liés à la période du Covid-19 ne doit pas éluder la persistance des autres risques professionnels : chutes de hauteur, accidents de la circulation, troubles musculosquelettiques, harcèlement moral ou sexuel...

- **Analyse des risques en fonction des critères propres à la structure**

L'employeur analyse les risques de manière concrète. Il va devoir notamment prendre en compte la configuration technique des locaux, les personnes amenées à circuler dans l'enceinte du bâtiment, les différents espaces à disposition (*vestiaires, cafétaria, salle de pause...*), les partenariats déjà mis en place, les horaires de travail selon les services, etc.

L'employeur doit aussi évaluer les risques en prenant en compte **la diversité des situations de travail** dans sa structure. Il est préconisé d'**analyser toute nouvelle situation de travail** et d'anticiper ses possibles effets en matière de santé au travail.

Il est impératif pour l'employeur de s'interroger sur les risques au regard de **la nature du travail de ses salariés**, en prenant notamment en compte les missions du salarié qui impliqueraient un lien avec un public particulier : *personnes âgées, enfants, personnes porteurs de handicap...* En effet, lorsque le cœur de métier consiste à agir auprès de personnes et/ou en relation avec des tiers, les mesures de protection des travailleurs et celles à destination du public/des partenaires doivent être envisagées de manière indissociable.



Pour rappel, même dans le contexte du Covid-19, pour une analyse des risques optimale, l'employeur doit **associer à sa démarche**, dès que possible, **le CSE et les salariés**. Grâce à cette collaboration, l'employeur va pouvoir analyser l'ensemble des dysfonctionnements remontés du terrain et chercher des solutions de protection collectives.

Il apparaît également opportun d'évaluer la disponibilité effective des salariés et de **s'interroger sur les compétences effectivement mobilisables** au regard notamment de leur ancienneté, leurs conditions de travail et la possible conciliation des temps de vie professionnelle/personnelle.

- **Actions de prévention à mettre en œuvre**

L'employeur doit réfléchir à des mesures applicables dans sa structure et pour ses salariés avec pour but de limiter les facteurs de risques physiques et mentaux ainsi que leurs effets (*contagion, épuisement, décompensation, accidents...*) ainsi que de soutenir les ressources permettant un travail de qualité en sécurité (*appui managérial, groupes de travail transverses, objectifs adaptés...*)

Exemples d'actions de prévention

- ↳ Réaménagement et nettoyage des locaux
- ↳ Achat d'équipements de protection individuelle (*masques, gel hydroalcoolique, écrans de protection...*)
- ↳ Vérification des installations et mises en conformité
- ↳ Sensibilisation et formation des salariés
- ↳ Fixation de nouveaux horaires et durée de travail (*élargissement des plages horaires d'arrivée et de départ, organisation de micro-pauses pour laver les mains, alterner entre présence et télétravail...*)
- ↳ Redéfinition des postes de travail/des objectifs
- ↳ Adaptation des processus
- ↳ Renouvellement des équipes et des tâches
- ↳ Information des clients/adhérents sur les modifications intervenues dans la structure : *changements d'horaires d'accueil, permanence à distance, signalétique de distanciation...*
- ↳ Adapter les modalités, la fréquence et la durée des réunions.

- **Formalisation d'un plan d'action**

Il s'agira ici d'**établir des priorités** entre les diverses actions de prévention retenues en collaboration avec le CSE et éventuellement la médecine du travail. Lorsque les mesures sont établies et hiérarchisées, l'employeur va alors diffuser dans l'entreprise, un **relevé de conclusions des réunions et des informations mises à jour** dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

La mise en place d'un échéancier en vue de la reprise d'activité permet à l'employeur d'anticiper les risques professionnels. En ce sens, nous vous conseillons de consulter notre méthodologie de plan de reprise d'activité, disponible sur le site www.cnea-syn.org

• **Exemple d'actualisation du DUERP liée au COVID-19**

Nous vous proposons ici un exemple d'actualisation, qui peut être repris comme modèle mais **devra être adapté à votre structure**, à vos métiers et à vos risques professionnels.

Unité de travail et lieu de travail	Risques professionnels identifiés	Modalités d'exposition	Estimation de l'importance du risque	Mesures de prévention déjà en place	Plan d'actions / Améliorations possibles	Nombres de salariés concernés	Réalisation et commentaires éventuels
Salariés en charge des activités en direction du public	Risque de contamination	Indiquer les situations de travail dans lesquelles les salariés peuvent être exposés aux risques	Niveau Important Préciser les critères augmentant le risque de contamination (<i>proximité entre collègues, contact prolongé avec le public, difficulté de se laver régulièrement les mains...</i>)	Information sur les gestes barrières à appliquer (<i>lavage fréquent des mains, distanciation sociale minimum d'un mètre, tousser dans son coude</i>) Mise à disposition de produits hydroalcooliques Aménagement des locaux et de l'organisation du temps de travail pour éviter les contacts physiques Organisation des réunions par visio-conférence Nettoyage régulier des surfaces et des lieux collectifs	- Se procurer des masques pour les mettre à disposition du personnel - Informer les partenaires/intervenants sur les mesures de prévention appliquées dans la structure - Rappel de la procédure à suivre en cas d'apparition de symptômes : rester chez soi, limiter les contacts...	15	Achat de masques auprès d'un prestataire le .././2020 Changement des horaires d'accueil du public à partir du .././2020
	Risques liés à la fatigue dans le cadre de période d'activités intenses		Niveau Important	Organisation de roulement, prise de RTT	Adapter le rythme et la charge de travail pour limiter l'absentéisme	10	
	Risques de tension avec le public		Niveau moyen	Mise en place de signalétique pour faire respecter la distanciation Accueil limité : horaires adaptés, changement fréquent du personnel...	Informé le public de toutes les mesures en place Mise en place de services à distance	5	Envoi d'une newsletter le .././2020 Acquisition de solutions de formations à

							distance le .././2020
Salariés administratifs/de la direction	Risques liés aux locaux (état- entretien)		Niveau important	Nettoyage des locaux avant le retour des salariés	Condamnation de certaines entrées Mise en place d'une circulation à sens unique Limite d'accès (horaires, nombre) à certains locaux : local fumeur, salle de pause...	Tous les salariés	Condamnation de l'entrée Bis prévue le .././2020
	Risques liés à la charge de travail et horaires		Niveau important	Suivi mensuel du temps de travail / Entretien annuel	Ex : recentrer le poste autour des missions importantes. Embauche d'un salarié à temps partiel pour répartir la charge de travail	5	Annonce de recrutement publiée le .././2020
	Risques liés aux déplacements		Niveau important	Réduire au stricte minimum les déplacements		8	
	Risques liés au travail sur écran		Niveau important	Ex : achat de filtre pour écran	Ex. Intervention de la médecine du travail sur les bonnes postures		Intervention prévue au 1 ^{er} trimestre 2021
	Risques de tensions internes		Niveau moyen	Formation/information des salariés et des managers Communication sur les mesures prises	Organiser des moments d'échanges Mettre en place un échancier pour un suivi des doléances		Prochain échange collectif prévu le .././2020



Après la mise à jour du DUERP, l'employeur doit **organiser un suivi de la mise en œuvre des actions prévues dans le DUERP**. Il est fortement probable que les mesures de prévention devront être renouvelées ou adaptées de manière plus fréquente que d'habitude.