



## CHAPITRE 1

# LE DUERP, OBJECTIFS ET CADRE RÉGLEMENTAIRE

### ► ORIGINE ET ÉVOLUTIONS DU DUERP

La notion de risque professionnel n'est pas nouvelle, elle est liée à toute activité professionnelle et concerne tous les secteurs d'activité. Ces risques peuvent survenir du fait d'une exposition durable et prolongée à des situations présentant des facteurs de risques ou également d'une exposition temporaire, mais pouvant relever de situations de risques graves et faisant aussi appel à la gestion de l'urgence. Les risques professionnels peuvent aussi relever des risques de fréquence (exposition au bruit, lombalgie, risques routiers) tout comme des risques de gravité (accidents mortels, suicide). Les risques professionnels, en raison de leur fréquence (de nombreux accidents chaque jour et arrêts de travail ayant des causes professionnelles) et de leurs impacts (humains, réputationnels, réglementaires, financiers, continuité d'activité) font partie des risques prioritaires que gèrent les fonctions de sécurité au travail (hygiène, sécurité, environnement), mais aussi les fonctions de gestion des risques et les directions des ressources humaines. La prévention des risques professionnels tels que les risques psychosociaux et les accidents de travail constitue ainsi l'une des

priorités des organisations et les grands scandales médiatisés de risques professionnels (amiantes, accidents mortels en interne ou chez des sous-traitants, vague de suicides) ont contribué à renforcer cette préoccupation. De même, l'avènement des modes de travail hybrides et l'essor du télétravail de masse continuent de faire évoluer les préoccupations autour de la prise en compte en temps réel des risques professionnels et des facteurs de risques associés (travailleur isolé, démotivation, surcharge de travail, non-déconnexion). C'est à ces préoccupations que le DUERP répond par sa logique d'auto-évaluation et d'autocontrôle que doivent mettre en place les organisations dès le recrutement du premier salarié.

Pour bien comprendre les enjeux associés à cet outil au service de la prévention des risques, il nous faut également retracer le contexte d'émergence et d'évolution de ce dernier.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil important de prévention des accidents et des maladies professionnelles restant relativement récent dans les organisations. Depuis sa création, le DUERP a évolué pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs (salariés, intérimaires, tiers intervenant en conseil et experts dans les organisations) et est issu de la volonté de prendre en compte les risques professionnels dans les organisations. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 intègre dans le Code du travail le document unique sur l'évaluation des risques professionnels (articles L.4121-2 et L.4212-3 du Code du travail). Cette évolution est majeure, car elle est très extensive dans son périmètre d'application du fait qu'elle concerne l'obligation pour tous les employeurs dès l'embauche du premier salarié de mettre en œuvre le DUERP. Notons que cet exercice obligatoire doit être renouvelé annuellement au titre des obligations des employeurs. Le DUERP doit alors dès sa création identifier les risques professionnels existant dans une organisation et les mesures de prévention et de protection permettant de réduire ces risques.

Peu à peu, le périmètre du DUERP évolue, avec notamment en 2008, l'intégration des risques psychosociaux dans les risques importants à prendre en compte dans l'évaluation et l'intégration des mesures de prévention associées. Les risques liés au stress, au harcèlement, à la dégradation de la santé mentale doivent également figurer parmi les risques clés à évaluer. La santé mentale en milieu professionnel est alors une notion devenue incontournable. Depuis 2012, les représentants du personnel doivent également

être consultés sur le contenu du DUERP. Cette évolution est essentielle, car elle renforce et implique davantage les représentants du personnel dans la prévention des risques liés aux environnements de travail. Ces derniers sont à même de proposer des mesures préventives et d'émettre un avis sur les évaluations des risques associées.

Cette évolution se poursuit avec en 2015 une meilleure prise en compte dans le DUERP des risques liés aux nouvelles technologies. L'utilisation (prolongée ou non) des outils numériques (ordinateurs, objets nomades tels que les tablettes et téléphones portables, utilisation de plusieurs écrans). Ces nouveaux outils apparus dans les années quatre-vingt-dix et deux mille se sont massifiés dans les entreprises de services, mais également dans les entreprises industrielles (fonctions supports notamment) et l'évolution du droit du travail visait à prendre en compte le renforcement de l'exposition aux risques tels que les conséquences des troubles musculo-squelettiques, la fatigue oculaire et le stress associé, auparavant considérés comme des risques émergents.

Également, plus récemment, des évolutions en 2017 se sont traduites par des mesures de simplification du DUERP pour faciliter sa mise en œuvre, sa compréhension, mais aussi son actualisation. Des fiches de prévention peuvent être utilisées par les employeurs pour identifier les risques professionnels. L'objectif est alors de simplifier la rédaction et la diffusion des éléments clés du DUERP.

Enfin, en 2020, l'évolution du DUERP se traduit par l'élargissement de la consultation des représentants du personnel sur l'ensemble des éléments associés au DUERP (méthodologie, mise à jour annuelle, contenu). L'objectif est, là encore, de favoriser l'échange autour du DUERP et la prise en compte de l'avis des représentants du personnel sur la prévention des risques professionnels en matière d'évaluation de risques, mais aussi de prévention de ces derniers.

Nous constatons donc que, bien qu'étant relativement récent, le DUERP a évolué dans le sens d'une extension de son périmètre, mais aussi pour tenir compte de l'évolution des risques professionnels, et ce, quels que soient les secteurs d'activité. La matière risque associée est mouvante et la volonté des législateurs et gouvernements a donc également été de tenir compte de ces aspects tout en favorisant les interactions dans les organisations autour de ce document et des mesures mises en œuvre en face des risques identifiés et évalués.

## **LES IMPACTS HUMAINS, RÉGLEMENTAIRES, RÉPUTATIONNELS, FINANCIERS DES RISQUES PROFESSIONNELS**

La prise en compte de l'approche par les risques dans le cadre du DUERP nécessite de s'appuyer sur le processus classique de gestion des risques, appliqué aux différentes unités de travail dans une organisation.

En suivant l'approche de type « roue du risque » (Darsa, Dufour, 2014), il est ainsi possible d'identifier les principaux risques professionnels pour les collaborateurs en se fondant sur les processus ainsi que sur les unités de travail.

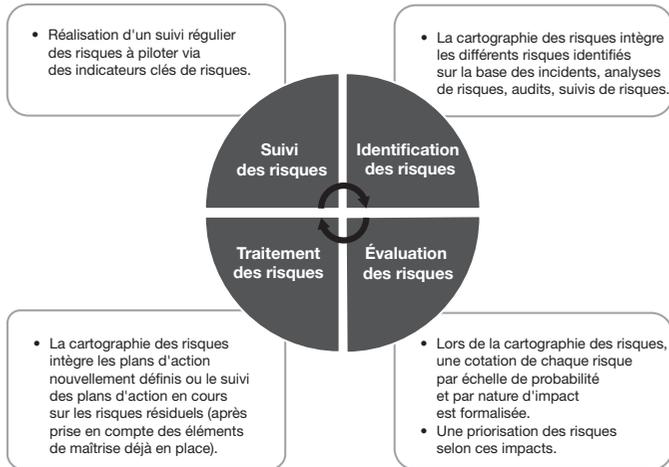
Cette démarche de représentation vise à recenser, même simplement, les risques, à les analyser, à étudier leur coût et à tracer les mesures de détection, prévention, réduction mises en œuvre (et ce, afin de négocier au plus juste les primes d'assurance notamment ou de prévenir les défaillances de contrôle interne).

Elle vise également à avoir une identification claire et concise des risques assurables, à connaître les principaux risques à piloter, sur la base d'une vision actualisée des incidents, des évolutions de l'activité et des risques inhérents.

L'enjeu est aussi dans le cadre de la cartographie des risques d'être utilisée dans de nombreux domaines : pour identifier les besoins en continuité d'activité, pour identifier les menaces et vulnérabilités cyber, pour prendre en compte les risques de non-conformité tels que la corruption, pour appréhender les risques économiques, financiers ou encore différents risques opérationnels ou risques de mauvaise réalisation des activités et processus tels que les erreurs humaines, les fraudes internes ou externes, les risques d'approvisionnement et de chaîne logistique ou encore les risques de sécurité des biens et des personnes.

Ces éléments sont détaillés dans le schéma ci-après, reprenant le fondement même de l'approche par les risques.

### Roue du risque



Notons que l'application d'une telle démarche, surtout en matière de risques professionnels, est sujette à caution. Il y a en effet quelques pièges à éviter en cartographiant les risques professionnels :

- Des biais de collecte d'information sur les risques. Ces biais cognitifs sont inhérents à tout travail de cartographie des risques. Il peut s'agir de biais d'ancrage.
- Élaborer et définir la propriété de la cartographie des risques.
- Intégrer du quantitatif dès que cela est possible (coût des incidents, des assurances, provisions pour risques).
- Éviter la décorrélation entre cartographie des risques et plan d'action (exemple des risques RH).
- Éviter les cartographies des risques trop détaillées devenant vite obsolètes.
- Certains sujets ne peuvent-ils pas être cartographiés ?
- Donner une vision prospective.
- Tout n'est pas probabilisable.