



## ARTICLES

# #2 : Vérifications en matière d'hygiène, de santé et de sécurité

09/09/2020

## DEUXIÈME VOLET DE NOTRE SÉRIE « CHECK-LIST DES OBLIGATIONS SOCIALES AVANT LE 31 DÉCEMBRE » : LES VÉRIFICATIONS PRÉVENTIVES PÉRIODIQUES !

Si le contexte épidémique a mis en lumière toute la nécessité, pour l'employeur, de remplir ses obligations en matière de prévention des risques professionnels, il reste soumis à des obligations périodiques au-delà des contraintes sanitaires actuelles.

Il en va de sa responsabilité : éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités, les combattre à la source, adapter le travail, veiller à l'adaptation des mesures pour tenir compte du changement des circonstances et des techniques, planifier la prévention et donner les instructions appropriées aux travailleurs... Autant de principes que recouvre l'**obligation de sécurité de l'employeur**.

## Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels est la pierre angulaire de l'obligation de sécurité : le **protocole sanitaire du 31 août 2020** en fait d'ailleurs le tout premier axe de priorité pour les employeurs.

En pratique, le DUERP – qui peut être par exemple un tableau Excel -contient les éléments suivants :

- Les risques concernés ;
- les situations à risque identifiées ;
- l'importance de l'exposition au risque ;
- les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
- pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

Cette évaluation doit être effectuée pour chaque « **unité de travail** » (voir à ce sujet la **présentation effectuée par l'ANACT**).

Ce document doit être mis à jour dans trois situations : au moins chaque année, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail<sup>[1]</sup>.

**À ne pas oublier** : il est essentiel d'indiquer la date de chaque actualisation du document et de conserver une copie de chaque version.

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, outre le risque de contamination, il convient de ne pas oublier les autres risques physiques et psychiques afférents au contexte épidémique (isolement, RPS, posture en télétravail...). L'analyse des risques doit être effectuée régulièrement et le DUERP actualisé autant de fois que nécessaire.

**Question fréquente : le CSE doit-il être consulté sur la mise à jour du DUERP ?** Le CSE – et si elle existe sa CSSCT – a en effet une mission générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, avec notamment compétence pour procéder à l'évaluation des risques professionnels et formuler des propositions. Toutefois, aucun texte n'impose à l'employeur de consulter le CSE préalablement à l'élaboration ou l'actualisation du document. Tout est question de contexte : en présence d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (par exemple, un plan de reprise de l'activité avec une réorganisation des postes de travail), la mise à jour du DUERP fera nécessairement partie intégrante de la consultation du CSE. Concernant le contexte épidémique, la nécessité « d'associer » – ce qui n'implique pas forcément une consultation *stricto sensu* – le CSE à la définition des mesures de prévention ressort quasi systématiquement des ordonnances de référés rendues à ce jour.

## Bilan annuel et plan de prévention

Dans le cadre de la consultation périodique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit élaborer et présenter au CSE :

- un **rapport annuel écrit faisant 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. Ce bilan peut être établi selon un modèle détaillé fixé par **arrêté du 12 décembre 1985**;
- Sur la base de ce rapport et du DUERP, un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le Code du travail envisage la présentation simultanée au CSE du bilan annuel et du programme annuel. Toutefois, il n'y a pas d'obstacle à ce que l'examen de ces deux documents soit séparé. S'agissant de leur date de présentation, aucune date précise n'est indiquée. L'administration recommande – ce n'est donc pas une obligation – de faire coïncider la présentation du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

## Actualisation de la fiche d'entreprise

Dans tous les services de santé au travail, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement, sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle est présentée au CSE en même temps que le bilan annuel de l'employeur à ce comité<sup>[2]</sup>.

Outre les personnes habilitées pouvant souhaiter en prendre connaissance à tout moment, la date de la dernière actualisation de la fiche entreprise figure sur les modèles réglementaires d'avis d'inaptitude. En cas

de carence du médecin du travail dans l'actualisation de la fiche entreprise, il convient donc de ne pas rester passif et de le solliciter à cet égard.

## Contexte épidémique : du répit pour certaines formalités ?

L'**ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020** prévoit notamment que :

- Tout acte ou formalité prescrit par la loi ou le règlement à peine de sanction et qui aurait dû être accompli entre le 12 mars et le 23 juin 2020 (« période juridiquement protégée ») est réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois (23 août 2020) ;
- Les mesures administratives visées (autorisations, permis et agréments notamment) dont le terme vient à échéance au cours de la période protégée sont prorogées de plein droit jusqu'au 23 septembre 2020.

Dans une **instruction du 15 mai 2020**, la Direction générale du travail (DGT) a expliqué les impacts de ces dispositions quant aux modalités de report de certaines obligations périodiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail arrivant à échéance pendant cette période protégée. Il s'agit par exemple des vérifications des équipements ou du renouvellement des formations (incendie notamment).

La date limite de prorogation étant, selon les obligations concernées, fixée au 23 août ou 23 septembre, le répit fût de courte durée... Il convient donc désormais de s'assurer du respect de toutes ces formalités.

**[1]** Code du travail, article R. 4121-2

**[2]** Code du travail, article R. 4624-47 et s.

---

### Picard avocats

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS  
contact@picard-avocats.com  
01 84 25 14 70  
www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible.

Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse [contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com).

