

L'article R.4121-2 du code du travail, a été modifiée par le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022.

Résumé du texte :

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques **professionnels** est réalisée :

- ✓ Au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés
- ✓ Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- ✓ Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur

En plus :

- ✓ Renforcement du PAPRI Pact qui devient indissociable du DUER dès lors qu'il existe un CSE (à partir de 11 salariés)
- ✓ Conservation des DUER pendant 40 ans sur un portail numérique dédié
- ✓ Arrivée du passeport formation

Qu'est ce qui change réellement ?

• Pour les DUER de vos agences / bureaux :

Si vous employez moins de 11 salariés, vous n'avez plus l'obligation annuelle car vous êtes sur place et sur site. Vous pouvez donc comme le précisent les textes, évaluer au quotidien les risques et intervenir immédiatement si besoin. Vous pouvez effectuer les mises à jour, au « fil de l'eau ».

• Pour les copropriétés : **RIEN !**

A la différence d'un DUER de bureau, l'employeur ou son représentant légal/mandataire n'est pas sur place pour vérifier les conditions de travail du salarié d'où un passage annuel réalisée par une entreprise agréée pour vérifier les conditions de travail, préconiser, adapter en fonctions des nouveautés réglementaires.

L'employeur a en effet plus qu'intérêt à maintenir une réactualisation annuelle plutôt que de courir après la mise à jour des DUER des immeubles à chaque modification ou à chaque changement de gestionnaire et de mettre en défaut sa responsabilité.

L'employeur est garant d'une veille réglementaire avec communication à son salarié et avec une obligation de réactivité. Pour exemple : la poly-exposition ou le harcèlement sexuel tels que la loi de 2021 les redéfinis.

De nombreux textes sont cohérents à ceux de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

Exemple sur un immeuble :

Le DUER est fait en 2022 en présence du gardien/employé d'immeuble sur site. Il sera déposé sur le portail numérique en 2024 (ne pas oublier les transmissions en cas de changement de syndic). Il quitte ses fonctions en 2025.

Un nouveau gardien arrive en 2026 et repart en 2030. Il développe une maladie professionnelle en 2035 chez un autre employeur.

Si le DUER n'a pas été réactualisé sur la période 2024-2030, l'employeur et le syndic sous mandat durant la période pourraient être tenus responsables et condamnés !

A l'origine de cette loi, il y a la volonté des pouvoirs publics via la Sécurité sociale de dépenser moins pour la réparation des conséquences des risques et d'obliger les employeurs à dépenser plus pour la prévention...

Vous l'avez compris, tout est lié et le DUER est l'élément de prévention mais aussi de protection de l'employeur et de son représentant légal : le syndic !

Au-delà des informations précédemment expliquée et liée à la nouvelle réglementation, n'oublions pas que les anciens textes s'appliquent également :

Ne pas mettre à jour vos DUER chaque année vous expose donc à des sanctions en cas d'accident de travail et/ou en cas de maladie professionnelle développée par votre personnel d'immeuble.

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (*article L. 4121-1 du Code du travail*). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (*Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389*) c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée :

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat... ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver).

En cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, l'employeur peut être condamné par le Tribunal des affaires de sécurité sociale à indemniser le salarié pour faute inexcusable. La faute inexcusable existe dès lors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience des dangers auxquels était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Cette faute inexcusable peut se traduire par des manquements de l'employeur qui sont à l'origine direct de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle. La faute de l'employeur doit avoir joué un rôle déterminant dans la survenance de l'accident de travail ou de la réalisation de la maladie professionnelle (*Cour de cassation, chambre sociale 3 octobre 2002 n°00-18.359*). Cette indemnisation consiste en une prise en charge des dommages non couverts par la Sécurité sociale, d'indemnités pour les préjudices physiques et moraux subis ainsi que d'une majoration de rente ou de capital (*articles L. 452-2 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale*).

Seule une action d'évaluation des risques, retranscrite à travers un DUER révisé chaque année garantira à l'employeur de répondre au mieux à ces obligations de résultats et de sécurisation pour l'employé(e).

Qui peut faire le DUER :

L'entreprise ou le service peut, soit recruter une personne extérieure, soit employer une personne déjà présente au sein de l'entreprise, **dûment habilitée** :

1. Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 : si l'employeur désire de le faire en interne : il faut **OBLIGATOIREMENT** que "Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficiant, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues à l'article L 4644-1 :

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficiant d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent I. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

2. Lorsque le service de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention, il fait appel, le cas échéant, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré en application des dispositions de l'article L. 4644-1.

L'employeur peut désigner, parmi les salariés compétents (formé et reconnu par les services de santé au travail), un correspondant à la protection et la prévention des risques professionnels au sein de son entreprise (article L.4644-1 du Code du Travail).

A défaut, il aura recours à des compétences extérieures, essentiellement le Service de Santé au Travail qui s'appuiera sur le recours aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) qui peuvent disposer de compétences nouvelles, techniques et organisationnelles. L'employeur peut également faire directement appel aux services de prévention des CARSAT, CRAM, à l'OPPBTP, au réseau ANACT ou à des organismes indépendants

QUALITY CONCEPT est agréé depuis 2012 IPRP.

Nos auditeurs, lors de leur visite sur site, mettent chaque année à jour le DUER, en reprenant la version antérieure afin de voir l'obligation des évolutions sur les actions préconisées à mener d'une année sur l'autre.

Sans ce suivi précis, il est impossible de voir les évolutions sur les actions à mener d'une année sur l'autre.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle contractée par votre personnel d'immeuble, vous seriez mis en défaut si le DUER n'est pas mis en place annuellement.

Chaque année, nous analysons :

- ✓ L'environnement du poste de travail du personnel d'immeuble. Les auditeurs peuvent préconiser des travaux à mettre en place afin de garantir la sécurité collective (déplacement d'une ampoule pour faciliter son remplacement et la rendre plus accessible, pose une main-courante pour réduire le risque de chute de hauteur, pose d'une rambarde de sécurité sur le toit de l'immeuble et autres)
- ✓ D'une année sur l'autre, les bâtiments évoluent avec : des travaux de rénovation, des travaux d'aménagement, des dégradations volontaires ou involontaires, des dégradations dues à des intempéries, des dégradations liées au temps passé, des dégradations liées au climat et autres.
- ✓ Les actions de formations réglementaires à mettre en place par rapport à l'environnement du poste de travail
- ✓ L'état des équipements de protection individuel (EPI) mis à disposition pour votre personnel d'immeuble. Ils regardent si les EPI sont conformes aux normes CE et regardent leur état. Ils vont ensuite une analyse puis un inventaire des EPI à mettre à disposition au regard des tâches effectuées, de la réglementation en vigueur.

N'hésitez pas à revenir vers nous pour toutes questions complémentaires.