



de la Mayenne

CÉAS de la Mayenne
Centre d'étude et d'action sociale29 rue de la Rouillère
53000 Laval
Tél. 02 43 66 94 34
Mél. ceas53@orange.fr
Site Internet : www.ceas53.org
Facebook : @ceasmayenne

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire à destination des adhérents



Travail

Le document unique d'évaluation des risques professionnels se retrouve renforcé...

L'article 3 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a occasionné l'insertion d'un article L.4121-3-1 dans le code du travail. Cet article porte sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), obligatoire pour tous les employeurs d'au moins un salarié. Avant de présenter les modifications apportées, il n'est sans doute pas inutile de rappeler le contenu de deux articles qui introduisent enjeux et grands principes de prévention relatifs à la santé au travail.



L'article L.4121-1 du code du travail dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. De plus, « l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

L'article L.4121-2 développe les principes généraux de prévention auxquels doivent répondre les mesures mises en œuvre :

- ✓ Éviter les risques ;
- ✓ Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- ✓ Combattre les risques à la source ;
- ✓ Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- ✓ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- ✓ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- ✓ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ✓ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le nouvel article L.4121-3-1 du code du travail précise que le Duerp « répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les employés et assure la traçabilité collective de ces expositions ». Dans le Duerp, l'employeur transcrit et met à jour « les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède » annuellement.

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire diffusé par
messagerie électronique aux seuls
adhérents du CÉAS.Contributeurs pour ce numéro :
Claude Guioullier.
Nathalie Houdayer.

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation donnent lieu à « *la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés* ». La liste de ces actions est consignée dans le Duerp et ses mises à jour.

Si l'entreprise compte 50 salariés ou plus, les résultats de l'évaluation impliquent « *un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail* ». Celui-ci fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. En outre, le programme annuel identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et il comprend un calendrier de mise en œuvre.

Document à conserver au moins quarante ans !

Durant au minimum quarante ans, le Duerp, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs, ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

À terme, le Duerp et ses mises à jour sont censés faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique dé-

ployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Quoi qu'il en soit, le Duerp est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

L'article R.4121-2 du code du travail précise que la mise à jour du Duerp est réalisée au moins chaque année ; 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 dans une unité de travail est recueillie (comme, par exemple, lors de l'épidémie de la Covid-19).

Conformément à l'article R.4121-4 du code du travail, le Duerp est tenu à la disposition des travailleurs ; des membres du comité social et économique ; du médecin du travail ; de l'inspection du travail ; des services de prévention des organismes de sécurité sociale...

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au Duerp est affiché « *à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail* ». Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.



Associations

Prêts entre associations : possible ?

Les opérations de crédit sont réservées aux établissements bancaires et aux sociétés de financement, mais y a-t-il des exceptions à ce monopole ? Deux lois, en 2015 et 2021, ont clarifié la situation concernant les associations.

Ainsi, une association peut dorénavant prêter de l'argent à d'autres associations, sous réserve qu'elles soient membres de son réseau. En outre, l'association qui prête de l'argent doit être déclarée au moins depuis trois ans et être d'intérêt général (au sens fiscal). Enfin, le prêt s'effectue à taux zéro et pour moins de deux ans.

Indépendamment des dispositions légales, l'association qui prête de l'argent doit prendre quelques précautions – en l'occurrence s'assurer que l'association emprunteuse sera en capacité de rembourser le montant du prêt dans les délais convenus. Le prêt ne peut pas servir à renflouer des dettes ! Il s'agit plutôt, par exemple, de répondre à un besoin ponctuel de trésorerie en attendant le versement d'une subvention qui ne peut pas être remise en question.

Par ailleurs, l'association prêteuse doit évaluer si le prêt ne peut pas la mettre elle-même en difficulté, en cas de nouveau projet d'investissement, de retard, voire d'incapacité de remboursement.

Dans tous les cas, il est prudent d'établir une convention écrite qui fixe les engagements des uns et des autres...



La pensée hebdomadaire

« *L'Histoire a beaucoup à nous apprendre sur le monde. Elle nous aide à comprendre les grands mouvements de l'humanité. Tirons-en les leçons, elle nous aidera à penser l'avenir, à choisir, à décider. Et à rester modestes, car cela aussi elle nous l'enseigne. Elle a donc toute sa place dans les paroles des candidats. Quand les références à l'Histoire viennent appuyer une vision, c'est éclairant. Mais quand elles servent à cacher la misère, c'est affligeant.* »

François-Xavier Lefranc, rédacteur en chef, « *Éclairant ou affligeant ?* » (éditorial), *Ouest-France* des 18 et 19 décembre 2021.