

L'accès au DUERP



L'employeur est le garant de la santé (physique et mentale) et de la sécurité des travailleurs dans son entreprise.

Il doit donc obligatoirement mettre à disposition certains documents à la vue des travailleurs. Ces derniers peuvent être informés sur les risques, sur les moyens de prévention, ou sur les personnes à contacter en cas de problème.

Parmi eux, on trouve le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), aussi appelé DUER ou DUE.

Qu'est-ce que le DUERP ?

L'employeur est responsable de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation porte notamment sur :

- Les procédés de fabrication
- Les équipements de travail
- Les substances ou préparations chimiques
- L'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations
- L'organisation du travail
- La définition des postes de travail

Le DUERP est le document où sont transcrits les résultats de cette évaluation.
Il répertorie donc l'ensemble des risques auxquels les salariés peuvent être exposés.

L'accès au DUERP

Le DUERP doit être mis à disposition des travailleurs pour qu'ils puissent le consulter, mais aussi :

- Du CSE (comité social et économique)
- Du service de prévention et de santé au travail
- De l'inspection du travail
- Du service de prévention des différents organismes de sécurité sociale (CPAM, CARSAT, etc.)
- Des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions au travail
- Des inspecteurs de la radioprotection

Pour rendre plus accessible la consultation, l'employeur doit afficher les modalités d'accès au document, à une place convenable et facilement accessible dans les lieux de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, l'affiche est située au même endroit.

Les sanctions en cas de manquements

L'employeur qui n'indique pas les modalités d'accès au DUERP dans les conditions précitées manque à son obligation et s'expose à des sanctions.

Il peut notamment être amendé pour défaut d'affichage s'il est contrôlé par l'inspection du travail.

En cas de récidive, cela peut être analysé comme un délit d'obstacle et l'employeur risque alors un an de prison et 37500€ d'amende.