



## COVID-19 et le DUER

Depuis le décret du 5 novembre 2001 ([Décret n° 2001-1016](#)), le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est un document obligatoire pour chaque entreprise d'au minimum un salarié ([L-4121-3](#)), afin d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés. Bien plus qu'une simple « obligation administrative » dont l'employeur doit s'acquitter, c'est un document qui permet de lister les risques auxquels les salariés sont exposés, et les mesures appliquées pour réduire/supprimer ces risques. De ce fait, c'est aussi un document qui protège l'employeur dans le cadre son obligation légale de protéger ses salariés ([L-4121-1](#)). Il doit être tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ([R230-1](#) et [L-4121-3-1](#)).

Seulement, pour être en conformité, tous les risques doivent être évalués, et toutes les mesures de protection et de réduction des risques ([L-4121-2](#)) pour les prévenir doivent être indiquées.

Si les risques liés aux équipements, les risques physiques, mécaniques, chimiques etc. sont généralement bien identifiés, les Risques Psycho-Sociaux le sont souvent moins. Or, avec la pandémie de COVID-19, il y a un risque biologique pour toute entreprise, au minimum le risque de contamination entre les salariés. Et quand l'entreprise reçoit du public, le risque est accru.

D'autre part, cette période de pandémie de COVID-19 expose tous les salariés à des Risques Psycho-Sociaux, que les salariés soient sur le site de l'entreprise ou en télétravail : stress, anxiété, angoisse, isolement par le télétravail ou retour seul au bureau pour réduire les contacts etc. mais aussi le respect du nombre d'heures de travail à effectuer en télétravail qui amène un risque de difficulté de gestion du temps professionnel/personnel quand les deux temps se déroulent chez soi. C'est donc à l'employeur de rappeler les temps de travail et proposer des mesures de prévention pour ce risque de débordement du contrat de travail.

Par ailleurs, le DUER de chaque entreprise doit être mis à jour ([R4121-2](#)) lors de « toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.../... », ce qui en est clairement le cas en période de pandémie, que ce soit sur le site de l'entreprise, ou en télétravail qui induit d'autres risques précédemment évoqués.

Sur l'aspect du risque de contamination virale, il faut donc aller plus loin que noter dans le DUER l'aménagement des postes de travail (distanciation, protections de plexiglass etc.), et que de noter les Équipements de Protection Individuelle avec le masque, visière, gant ou blouse etc., l'usage du gel ou savonnage des mains à intervalles réguliers. Il faut aussi :

- Noter les changements d'organisation du travail que cela induit ;
- Noter les Risques Psycho-Sociaux auxquels cette situation inédite soumet les employés, y compris des risques psychologiques tel que le stress, l'anxiété de contamination etc. ;

- Former les employés aux mesures de prévention pendant un temps clairement identifié ;
- Prévoir un protocole en cas de suspicion d'infection par la COVID-19 et donc de risque de contamination.

A noter que ces mesures de protection doivent être à la charge financière de l'employeur ([L-4122-2](#)).

Pour les Risques Psycho-Sociaux, un numéro vert de soutien psychologique ne constitue pas une prévention qui entre dans le cadre du DUER car le dommage psychologique est déjà avéré. Dans ce cas, l'employeur aura manqué à son obligation de prévention puisque le salarié en subira des dommages, et que l'aide apportée n'est alors pas pour « prévenir », mais pour « guérir ». La responsabilité civile de l'employeur est alors engagée. Il faut donc mettre en œuvre des mesures de protection des RPS. Cela nécessite une étude des différents postes de travail en concertation avec les salariés (ou leurs représentants) pour identifier précisément les Risques Psycho-Sociaux, et indiquer les mesures de prévention à mettre en place.

Enfin, le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition d'acteurs internes et externes à l'entreprise ([R4121-4](#)) :

- Des travailleurs ;
- Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- Des délégués du personnel ;
- Du médecin du travail ;
- Des agents de l'inspection du travail ;
- Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article [L. 4643-1](#) ;
- Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article [L. 1333-17](#) du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article [L. 1333-18](#) du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique 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.

Et si le code du travail impose à l'employeur de veiller à la santé et sécurité de ses salariés, il faut aussi rappeler que chaque salarié est lui aussi soumis à l'obligation de veiller à sa propre santé ([L-4122-1](#)).

Par ailleurs, en plus de protéger les salariés et le chef d'entreprise, le DUER dûment rempli permet de diminuer les coûts directs et indirects liés aux accidents de travail, et son élaboration avec la consultation des équipes en fait un outil de dialogue social.

Enfin, l'absence de DUER dans une entreprise est passible d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe ([R263-1-1](#)), montant de 1.500€ au plus, mais qui peut être porté à 3 000 euros en cas de récidive lorsque le règlement le prévoit, hors les cas où la loi prévoit que la récidive de la contravention constitue un délit ([Article 131-13](#)).