

[Un nouveau décret d'application de la loi pour renforcer la prévention de la santé au travail a été publié le 20 mars.](#) Le décret s'appliquant à compter du 31 mars complète les règles d'élaboration, d'actualisation et de mise à disposition du DUERP et traite les modalités de prise en charge des formations en santé-sécurité des membres des CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Le décret **supprime l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP dans les entreprises de moins de 11 salariés**. Les deux autres critères de mise à jour restent valables. Par conséquent, toutes les entreprises doivent revoir leur évaluation des risques professionnels :

- 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 portée à la connaissance de l'employeur.

**La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou de la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés (autres entreprises) devra être effectuée à chaque mise à jour du document unique si cela s'avère nécessaire.** La mise à jour simultanée de ces trois documents s'imposera donc **lorsqu'elle s'avère nécessaire** pour maintenir une cohérence entre eux. En outre, dans les établissements **dotés d'un CSE**, le DUERP restera utilisé pour établir **le rapport annuel** dressant 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.

Selon la loi sur la prévention en santé au travail, l'employeur doit tenir le DUERP à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Le décret rappelle que le DUERP et ses versions antérieures devront ainsi être tenus à disposition, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration mais l'employeur n'aura à mettre à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs **que les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise**. De plus, la communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande **pourra être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur**.

L'accès à l'ensemble des DUERP sera élargi : il sera **ouvert à l'ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST)** afin de permettre notamment leur consultation par les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt sur un portail numérique (1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et 1<sup>er</sup> juillet 2024 au plus tard pour les autres), l'employeur devra conserver les **versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé** mais uniquement pour celles en vigueur au 31 mars 2022 ou élaborées par la suite.

La loi du 2 août 2021 précisait les formations en santé et sécurité au travail auxquelles ont droit les représentants du personnel et le responsable sécurité. **Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les Opcó pourront prendre en charge** le financement des formations en santé, sécurité et conditions de travail des **élus du CSE et du référent** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désigné par le CSE. Le décret liste les dépenses liées à ces formations que les Opcó pourront prendre en charge :

- **Les coûts pédagogiques**
- **La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles** des salariés en formation dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation,
- **Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement** afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Les priorités et critères de prise en charge de ces formations seront définies par le conseil d'administration de l'Opcó.