Image not found or type unknown

Covid et document unique d’évaluation des risques

Conseils pratiques publié le **22/05/2020**, vu **1369 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

L’employeur doit évaluer les risques existants dans son entreprise en rapport avec l’épidémie de Covid-19 et les reporter dans le document unique d’évaluation des risques professionnels.

Les employeurs sont tenus à une obligation de sécurité envers leurs salariés. Ils doivent donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Concrètement, ceci passe notamment par le respect de la règlementation, l’aménagement des postes de travail, la mise en place d’outils de protection collective (garde-corps, arrêt automatique des machines…), la fourniture d’outils adaptés et d’équipements de protection individuelle (gants, masques, lunettes, chaussures de sécurité…) et le suivi de formations.

Établir le document unique d’évaluation des risques

Afin de mettre en place les mesures adéquates pour protéger la santé et la sécurité de leurs salariés, les employeurs doivent, au vu des activités de l’entreprise, évaluer les risques existants dans chaque unité de travail (manutention, transports...). Et les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un « document unique d’évaluation des risques » (DUER). Cette obligation s’imposant quels que soient le nombre de salariés dans l’entreprise et son secteur d’activité.

À noter : le DUER doit être mis à la disposition notamment des salariés, des représentants du personnel et du médecin du travail.

Mettre à jour le document unique d’évaluation des risques

L’épidémie actuelle contraint les employeurs à dresser la liste, pour chaque unité de travail de leur entreprise, des risques liés au Covid-19 et à mettre à jour le DUER. Ceci implique non seulement d’identifier les situations dans lesquelles les salariés peuvent se transmettre ce virus (contacts avec des clients ou des prestataires entre autres), mais également d’anticiper les risques,

notamment psychosociaux, en lien avec le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail…).

Cette démarche, à mener, le cas échéant, avec les représentants du personnel et le médecin du travail, permet ensuite à l'employeur d'identifier les mesures adéquates à mettre en œuvre pour protéger les salariés : télétravail, rappel des gestes barrières, nettoyage des locaux, réunion en visioconférence, mise en place d'un marquage au sol pour le respect d'une distance physique d'au moins un mètre, port du masque si la distanciation sociale n'est pas possible…

Attention : ne pas établir ou ne pas mettre à jour le DUER est passible d'une amende de 1 500 € (7 500 € pour une société).

Source : https://business.lesechos.fr/

https://www.assistant-juridique.fr/affichage_obligatoire_salaries.jsp

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Rompre un CDD
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- Quelles vérifications effectuer avant d'embaucher un salarié ?
- Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?
- Quelles sont les obligations d'affichage d'un employeur ?
- Qu'est-ce que le titre emploi-service entreprises (TESE) ? Comment y recourir ?
- Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche ?
- Retraite complémentaire : obligatoire ou pas ?
- Mutuelle entreprise : les obligations de l'employeur
- Qu'est-ce que le registre unique du personnel ? Comment le remplir ?
- Visite médicale d'embauche : obligatoire ou pas ?
- Les aides à l'embauche d'une personne handicapée
- Qu'est-ce que la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) ?
- Convention collective : obligatoire ou pas ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés