

## DUERP : qui l'élabore ?

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#) - Date de parution : 08/03/2024

Créé par le [décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001](#), puis modifié récemment par la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est, conformément à l'[article L. 4121-3-1 du Code du travail](#), un document qui :

- Répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs,
- Assure la traçabilité collective de ces expositions.

Depuis sa création, ce DUERP est obligatoire dans **toutes les entreprises**, *peu importe leur taille et leur secteur d'activité*.

L'objectif poursuivi par cette évaluation des risques professionnels est la mise en œuvre d'actions de prévention en entreprise.

À travers une série de Questions / Réponses, nous vous proposons de revenir sur certaines nouvelles dispositions légales et/ou réglementaires entourant, en particulier, l'obligation d'élaboration du DUERP (Question/Réponse n°1), les droits d'accès à ce DUERP (Question/Réponse n°2) ainsi que sur les modalités de mise à jour et conservation (Question/Réponse n°3) avant de revenir sur le débat actuel qui se pose autour du « portail numérique » (Question/Réponse n°4).

\*\*\*

### **1) Une responsabilité de l'employeur...** :

Le Code du travail vise directement l'employeur comme responsable de l'évaluation des risques professionnels et de l'élaboration du DUERP.

En effet, [l'article L. 4121-3 du Code du travail](#) prévoit qu'il revient à L'EMPLOYEUR, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, d'*évaluer les risques* pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte, dorénavant, de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

De même, dans son [article R. 4121-1](#), le Code du travail précise que charge à L'EMPLOYEUR de *transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques* pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Ces obligations découlent de son obligation de sécurité en vertu de laquelle il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé tant physique que mentale des travailleurs ([article L. 4121-1 du Code du travail](#)).

Ainsi, le DUERP doit être établi, et ce, même en l'absence de preuve d'une exposition à risque déterminé ([Cass. soc., n° 13-15.470 du 8 juillet 2014](#)).

Le défaut de réalisation (ou d'actualisation – que nous envisagerons dans une autre Question/Réponse) du DUERP est doublement sanctionnable pour l'employeur :

#### **→ Sur le plan pénal :**

L'employeur peut être puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe, à savoir 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive pour une personne

physique ; ou 7 500 € ou 15 000 € en cas de récidive pour une personne morale (en vertu de [l'article R. 4741-1 du Code du travail](#)).

→ **Sur le plan civil :**

L'employeur peut également être condamné à verser des dommages-intérêts à ses salariés, à condition de justifier d'un préjudice résultant du défaut d'établissement du DUERP. En effet, le défaut de DUERP ne cause plus systématiquement un préjudice aux salariés, il faut donc le prouver.

Voir la jurisprudence en ce sens sur **KALIPSO Droit Santé Travail** : [Cass. soc., n° 19-14.295 du 5 mai 2021](#) ; [Cass. soc., n° 17-22.224 du 25 septembre 2019](#).

Si l'évaluation des risques professionnels et donc l'élaboration du DUERP relèvent de la responsabilité de l'employeur, celui-ci peut toutefois s'inscrire dans une démarche collective.

\*\*\*

**2) ... Mais une démarche pluridisciplinaire :**

La [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) avait notamment pour ambition de renforcer la prévention primaire au travers d'outils de prévention préexistants que le législateur a renforcés. Tel a été le cas avec le DUERP puisque l'employeur doit toujours l'établir mais désormais en faisant appel à d'autres préventeurs.

[L'article L. 4121-3 du Code du travail](#) précise en effet que d'autres acteurs apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

→ **Le Comité social et économique (CSE) et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.

Le CSE est DÉSORMAIS et OBLIGATOIREMENT consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

**À noter :** avant l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 (*soit avant le 31 mars 2022*), si les juridictions du fond tergiversaient sur la solution à apporter \* ; la Cour de cassation, quant à elle, avait tranché la question en affirmant qu'il n'existait AUCUNE obligation légale ou réglementaire de consulter les représentants du personnel sur le DUERP ([Cass. soc., n° 20-17.288 et n° 20-20.971 du 12 mai 2021](#) – *pour des faits remontant en 2020*).

\* Pour certaines juridictions du fond, *avant le 31 mars 2022*, le CSE devait être associé dans l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du DUERP, y compris dans le contexte de l'épidémie Covid-19 – Cf. [TJ. Lille, Ordonnances de référé n° 20/00386 du 14 avril 2020 et n° 20/00395 du 24 avril 2020](#) ; [TJ. Le Havre, Ordonnance n° 20/00143 du 7 mai 2020](#) ; [CA., Versailles, n° 20/01993 du 24 avril 2020](#). Pour d'autres juridiction, tel n'était pas le cas – Cf. [TJ. Lyon, Ordonnance de référé n° 20/00701 du 22 juin 2020](#)

→ **Le service de prévention et de santé au travail (SPST)** auquel l'employeur adhère.

[L'article L. 4622-2 du Code du travail](#) qui définit les missions des SPST précise également au 1°bis que les services apportent leur aide à l'entreprise, de **manière pluridisciplinaire**, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Cela fait partie intégrante de l'offre socle de services des SPST, auditable dans le contexte de la certification du SPST-IE (voir en ce sens, le décret [Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022](#), ainsi qu'une série de [5 Questions/Réponses](#) sur **KALIPSO Droit Santé Travail**).

→ **Le ou les salariés compétents désignés :**

En application de [l'article L. 4644-1 du Code du travail](#), l'employeur désigne un ou plusieurs salarié(s) compétent(s) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

**À noter :** l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au SPST interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

→ **Les branches professionnelles :**

Conformément à [l'article L. 4121-3-1, IV du Code du travail](#), les branches professionnelles sont en effet incitées à accompagner les employeurs dans l'évaluation des risques professionnels, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction du DUERP.

\*\*\*

**Pour conclure :**

Le DUERP débouche sur la mise en place d'actions de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes sont intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ([article L. 4121-3 du Code du travail](#)).

Ces actions prennent différentes formes en fonction de la taille de l'entreprise :

- *Pour les entreprises de 50 salariés et plus :* **un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** doit être élaboré.

Ce programme annuel :

- 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 ;
  - Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
  - Comprend un calendrier de mise en œuvre.
- *Pour les entreprises de moins de 50 salariés :* **une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés** doit être élaborée.

[Article L. 4121-3-1 du Code du travail](#).

\*\*\*

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**