

DUERP : Qui ? Quoi ? Comment ? - Rappels des grands principes

Organisme : ISTNF Droit Santé Travail-04/06/2021

La Directive cadre européenne n° 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 prévoyait au titre des obligations générales des employeurs (article 6), l'évaluation des « risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail », avec la prise en compte de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement (article 6.3.a).

Transposant à l'identique le droit communautaire, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a rendu obligatoire, depuis le 31 décembre 1992, l'évaluation des risques professionnels (ERP), qui constitue, par ailleurs, le premier principe général de prévention (article L. 4121-2, 1° du Code du travail).

Ainsi, tenu d'une obligation de sécurité, « l'employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, 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 et dans la définition des postes de travail ». Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (article L. 4121-3 du Code du travail).

Cette évaluation des risques doit permettre de rédiger un document spécifique, dont la finalité est de servir ensuite de fondement à la politique de prévention des risques.

C'est dans ce cadre que depuis 20 ans (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001), les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP** (articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail).

Il représente le point de départ de la démarche de prévention en entreprise, puisqu'il est le préalable nécessaire à toute définition d'un plan d'action de prévention, de méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il s'agit ici de rappeler certains grands principes phares entourant la mise en pratique de l'ERP à travers l'élaboration du DUERP.

1. Qui ?

La question « *Qui* » fait référence à la personne qui est tenue d'élaborer le DUERP.

Si le Code du travail vise directement l'employeur dans son article R. 4121-1, en pratique, il peut en déléguer la réalisation à un salarié en charge de la santé et de la sécurité. Soulignons

toutefois que la Cour de cassation a précisé que le DUERP ne pouvait être signé par le seul comptable de l'entreprise (Cass. crim., n° 10-82.133 du 25 octobre 2011).

Dans tous les cas, toute entreprise doit être dotée d'un DUERP, peu important sa taille, son secteur d'activité et/ou la nature des risques existants.

Outre son élaboration, le DUERP doit être régulièrement mis à jour (article R. 4121-2 du Code du travail) :

- Au moins chaque année ;
- 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 recueillie.

Le défaut de réalisation ou d'actualisation du DUERP est doublement sanctionnable :

- **Sur le plan pénal**, l'employeur peut être puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} 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 que celui-ci justifie un préjudice résultant du défaut d'établissement du DUERP. En effet, le défaut de DUERP ne cause plus systématiquement un préjudice aux salariés (confirmation jurisprudentielle sur le préjudice nécessaire pour obtenir réparation : Cass. soc., n° 19-14.295 du 5 mai 2021 ; Cass. soc., n° 17-22.224 du 25 septembre 2019 ; ...).

À noter : Depuis la loi n° 2012-3874 du 22 mars 2012 (article 53), **une particularité existe pour les TPE**. Ainsi, la mise à jour du DUERP, en principe annuelle, peut-être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve (article L. 4121-3, alinéa 3^{ème} du Code du travail).

2. Quoi ?

La question « *Quoi* » porte sur le contenu du DUERP.

Le DUERP est donc le document dans lequel l'employeur transcrit et met à jour les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il comporte donc un « inventaire » des risques identifiés dans chaque « *unité de travail* » de l'entreprise ou de l'établissement (article R. 4121-1 du Code du travail).

La [Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002](#) est venue apporter des précisions sur l'application du décret du 5 novembre 2001 :

- **Sur la notion « inventaire »** : cette notion conduit à définir l'ERP en 2 étapes
 - Identification des dangers ;
 - Analyse des risques.
- Par conséquent, l'ERP ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques.
- Rappelons que l'élaboration du DUERP est une obligation de l'employeur qui n'est pas subordonnée à la preuve d'une exposition à un risque (Cass. soc., n° 13-15.470 du 8 juillet 2014).
- **Sur la notion « unité de travail »** : si l'employeur est libre d'appréhender l'unité de travail comme il le souhaite (critère géographique, critère de métier ou de poste, ...), cette notion doit néanmoins être comprise au sens large afin de recouvrir des situations très diverses d'organisation du travail.
 - Par ailleurs, l'article L. 4121-3 du Code du travail qui pose le principe même de l'ERP précise que celle-ci est réalisée « compte tenu de la nature des activités de l'établissement ». Cette formulation sous-tend l'idée que l'évaluation doit être opérée « sur le terrain », au plus proche des travailleurs.
 - Ainsi, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion d'affirmer que l'on ne pouvait reprocher à un employeur de ne pas avoir mis en place une procédure commune à tous les établissements (Cass. soc., n° 12-17.240 du 23 novembre 2013).

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur consigne, en annexe du document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (anciennement « pénibilité ») de nature à faciliter la déclaration le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;
- La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Article R. 4121-1-1 du Code du travail.

À noter : s'agissant du formalisme quant à l'élaboration du DUERP, aucun modèle n'existe. La Circulaire du 18 avril 2002 indique simplement que le support pourra être « papier » ou « numérique », l'employeur pouvant choisir le moyen qui lui est le plus pratique.

De son côté, l'INRS conseille en outre de dater le document unique en vue de sa réactualisation annuelle, bien que cela ne soit pas [encore] prévu par les textes.

3. Comment ?

Les textes donnent peu d'indications sur la manière de procéder à l'évaluation des risques dans l'entreprise. C'est pourquoi, l'étude de la jurisprudence est à cet égard utile et précieuse.

Ainsi, les juges affirment que si la réglementation n'impose pas de méthode particulière pour procéder à l'évaluation des risques professionnels, la méthode retenue doit permettre d'appréhender la réalité des conditions d'exposition des salariés aux dangers. À ce propos, la [Circulaire n° 6 DTR du 18 avril 2002](#) énonce que l'évaluation des risques doit être menée avec une approche pluridisciplinaire, nécessitant de réunir des compétences d'ordre médical, technique et organisationnel.

C'est pourquoi, il convient d'associer à cette démarche les instances représentatives du personnel (CSE) et le médecin du travail, ou toute autre personne en entreprise compétente dans le domaine de la prévention.

Attention : Toutefois, dans un arrêt récent, la Cour de cassation est venue préciser qu'aucune disposition légale ni réglementaire n'imposait une consultation systématique des représentants du personnel sur le DUERP ([Cass. soc., n° 20-17.288 du 12 mai 2021](#)). Cette question avait fait l'objet de décisions contradictoires par les juridictions du fond (Cf. [CA., Versailles, n° 20/01993 du 24 avril 2020](#) ; [TJ, Le Havre, Ordonnance n° 20/00143 du 7 mai 2020](#) ; [TJ., Lyon, Ordonnance de référé n° 20/00701 du 22 juin 2020](#) ; ...).

De même, pour connaître les situations concrètes de travail, l'INRS préconise que les salariés, eux-mêmes, soient associés à cette évaluation des risques qui s'opère par unité de travail. En effet, les salariés disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre.

Évidemment, l'employeur peut solliciter des compétences externes (comme la CARSAT, l'ARACT, le cas échéant, l'OPPBTP, la MSA...).

Ces coopérations d'autres acteurs ne remettent pas en cause toutefois le principe selon lequel l'élaboration et la mise à jour du DUERP relèvent de la seule responsabilité de l'employeur.

À noter : par ailleurs, le DUERP doit être tenu à la disposition [et non plus seulement affiché de manière visible au sein de l'entreprise : [Cass. soc. n° 10-82.133 du 25 octobre 2011](#)] des acteurs tant internes à l'entreprise qu'externes (par exemple : travailleurs, CSE, médecin du travail, inspection du travail, MIRT, agents de la CARSAT ... Voir la liste exhaustive à l'article [R. 4121-4 du Code du travail](#)).

Un avis doit indiquer les modalités d'accès des travailleurs au DUERP. Cet avis est affiché à une place convenable et doit être 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 (qui est obligatoire *depuis le 1^{er} janvier 2020* dans les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés, Cf. [La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019](#) dite « Loi Pacte »).

En conclusion :

« À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement », conformément à l'alinéa 2^{ème} de l'article L. 4121-3 du Code du travail.

L'évaluation des risques s'inscrit pleinement dans une démarche dynamique dont « la raison d'être », selon la Circulaire du 18 avril 2002, est bien de susciter des actions de prévention. Ainsi, la démarche de prévention qui constitue un processus continu peut se résumer en 5 grandes étapes :

1^{ère} étape – Préparation à la démarche, l'employeur pouvant ici solliciter les ressources internes et externes

2^{ème} étape – Évaluation des risques présents au sein de l'entreprise / établissement

3^{ème} étape – Élaboration d'un programme d'actions de prévention. Une approche pluridisciplinaire est également ici nécessaire.

4^{ème} étape – Mise en œuvre des actions de prévention

5^{ème} étape – Réévaluation des risques professionnels suites aux actions de préventions réalisés.

À l'issue de cette réévaluation, il faudra de nouveau enclencher le processus de la démarche de prévention.