

DUERP : Quelles différences entre DUERP et Fiche d'entreprise ?

Organisme : ISTNF Droit Santé Travail-11/06/2021

Instauré en 2001 ([décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001](#)), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises, peu important leur taille et leur secteur d'activité.

Il s'agit donc d'une obligation mise à la charge des employeurs, lesquels doivent lister les risques professionnels encourus par leurs salariés ainsi que les actions de prévention et de protection qui en découlent.

À côté de ce DUERP, il existe d'autres documents qui semblent offrir les mêmes informations. Tel est le cas notamment de la fiche d'entreprise. C'est pourquoi, les employeurs parfois ne distinguent pas les deux écrits eu égard aux objectifs communs attendus.

Pour autant, « DUERP » et « Fiche d'Entreprise » (FE) sont bien à différencier, d'une part parce leurs auteurs respectifs ne sont pas les mêmes et d'autre part parce qu'ils répondent à des textes explicites distincts.

Après avoir détaillé le DUERP, *Qui ? Quoi ? Comment ? – Rappels des grands principes* (Cf. sur [KALIPSO la Question / Réponse](#)), revenons ici sur les principes entourant la Fiche d'Entreprise – FE (1) avant de souligner les principales différences entre DUERP et FE (2).

1. La fiche d'entreprise, rappel des principes

La FE constitue une obligation des services de santé de au travail (SST) imposée par le Code du travail aux [articles R. 4624-46 et suivants](#).

Document réglementaire et désormais obligatoire, la FE est établie par le médecin du travail, ou l'équipe pluridisciplinaire pour chaque entreprise ou établissement suivi(e) par le SST, dans l'année qui suit l'adhésion le cas échéant.

Cette fiche est destinée à toutes les entreprises. Elle a, en effet, été rendue obligatoire au 1^{er} janvier 2006 pour les entreprises y compris de moins de 10 salariés.

Elle comporte, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

La FE poursuit donc les objectifs suivants :

- L'identification des risques professionnels liés à l'accomplissement du travail par les salariés ;

- Le recensement des effectifs de tous les travailleurs exposés aux risques ainsi identifiés ;
- La préconisation de certaines mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise.

Elle doit être également mise à jour, à chaque fois que nécessaire ; c'est-à-dire lorsque survient un changement important impactant les conditions de travail, de santé et/ou de sécurité des salariés, porté à la connaissance du médecin du travail ou de l'équipe pluridisciplinaire.

À noter : Depuis le 1^{er} janvier 2017, lors du constat de l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail, le médecin du travail doit indiquer, pour tous les avis d'inaptitude, la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ([article R. 4624-42 du Code du travail](#)).

Transmise à l'employeur, la FE est présentée au CSE, en même temps que le rapport annuel présenté par l'employeur faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La FE est tenue à la disposition du directeur de l'ancienne « DIRECCTE » (dénommée désormais « DREETS ») ainsi que du médecin inspecteur régional du travail (MIRT).

En outre, elle peut être consultée par :

- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- Les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail qui sont notamment chargés de :
 - Promouvoir la formation à la sécurité ;
 - Déterminer les causes techniques des risques professionnels ;
 - Susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention ;
 - Proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience a fait apparaître l'utilité.

2. DUERP Vs. FE : quelle(s) différence(s) ?

Nonobstant leur contenu homogène et les objectifs communs, nous mettons ici en exergue 3 points essentiels qui permettent de différencier le DUERP d'une part et la FE d'autre part :

- **Le modèle utilisé :**

Il n'existe aucun formalisme imposé pour établir le DUERP ; alors que la FE est établie selon un modèle fixé par [arrêté ministériel en date du 29 mai 1989](#).

On y retrouve notamment trois grands chapitres :

- Les renseignements d'ordre général,
- L'appréciation des risques,
- Les actions tendant à la réduction des risques.

Soulignons que cet arrêté fixe davantage un contenu qu'un modèle.

- **La périodicité :**

Le DUERP doit obligatoirement être mis à jour a minima annuellement ; alors que pour la FE, il n'existe aucune périodicité réglementaire d'actualisation.

À charge pour chaque SST d'élaborer cette FE avec le modèle de son choix en respectant bien sûr les dispositions réglementairement prévues à cet égard.

- **La responsabilité encourue :**

Le DUERP est réalisé sous la responsabilité de l'employeur ; alors que la FE est, quant-à-elle, réalisée sous la responsabilité du SST.

En conclusion :

Complémentaire au DUERP, la FE constitue par ailleurs un très bon outil de communication entre le SST et l'employeur. Elle peut en effet être un « levier clé » pour aider l'employeur dans sa démarche de prévention des risques professionnels au sein de son entreprise.

À cet égard, la [Circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012](#) précise qu'une « *attention particulière doit être portée aux actions qui relèvent de l'identification et de l'analyse des risques, notamment par le biais de l'élaboration et de la mise à jour des fiches d'entreprise. Celles-ci ont une importance majeure, notamment dans les petites entreprises, dans la mesure où cette fiche constitue un des premiers leviers pour mettre en œuvre une démarche de prévention et pour aider l'employeur dans l'identification et l'évaluation des risques présents dans son entreprise ou son établissement... ».*

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2017, la fiche d'entreprise, entre autres, peut servir de base à l'employeur pour inscrire, sur une liste complémentaire, des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ([article R. 4624-23 – III du Code du travail](#)) nécessitant un suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs ([article L. 4624-2 dudit Code](#)).