



Mettre en place le DUERP : Toutes les entreprises sont concernées !

Conseils pratiques publié le 12/01/2023, vu 1373 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Même s'il n'y a qu'un seul salarié, tous les employeurs sont concernés par l'obligation de mettre en place le document unique d'évaluation des risques professionnels, le DUERP. On fait le point.

Quel que soit son effectif, toute entreprise a l'obligation de mettre en place un document d'évaluation des risques professionnels appelé DUERP pour « document unique d'évaluation des risques professionnels » ([Article L.4111-1 du Code du travail](#)).

Tout employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés (même s'il n'en a qu'un seul)

Ceci s'inscrit plus largement dans l'obligation de sécurité qui incombe à tout employeur et lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés et protéger leur santé ([Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail](#)). En cas de manquement à cette obligation première, l'employeur pourra être condamné à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié. Le salarié peut également demander la résiliation judiciaire de son contrat pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et ainsi obtenir la condamnation de l'entreprise.

L'employeur doit donc prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Concrètement cela passe d'abord par l'évaluation de ces risques et la mise en place du DUERP.

Tous les risques doivent être évalués selon les métiers et consignés dans le DUERP

Les risques physiques sont placés au même plan que les risques psychosociaux. Il peut s'agir de risques liés au travail sur un écran, ou encore les risques de chute. C'est parfois l'environnement des salariés qui constitue un risque comme le travail par grande chaleur ou par grand froid, ou encore le travail de nuit. L'immense recours au télétravail que nous connaissons actuellement présente, quant à lui, des risques liés à l'isolement du travailleur. Le stress au travail, la violence, le harcèlement moral sont encore autant de risques qui doivent être évalués. Ils appartiennent à la catégorie des risques psychosociaux. Dans cette catégorie justement, depuis le 31 mars 2022 l'employeur doit aussi évaluer les risques tenant à l'organisation du travail.

NB : Tous les risques doivent être recensés, même ceux dont l'existence n'est pas prouvée.

Pour chaque risque évalué, des mesures de prévention sont listées dans le DUERP.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels n'est pas seulement un catalogue de

ces risques mais un véritable outil de travail prévenir leurs conséquences. Aussi, face à chaque risque constaté et évalué, l'employeur doit proposer dans le DUERP des actions de prévention.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces actions font l'objet d'un programme de prévention élaboré en plus du DUERP.

Le DUERP doit être mis à jour chaque année

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, la mise à jour est annuelle. Lorsque l'effectif est inférieur à 11 salariés, la mise à jour intervient en cas de changement des conditions de travail impactant la santé et la sécurité des salariés, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant les risques est portée à la connaissance de l'employeur (survenance d'un accident par exemple).

Le DUERP est communiqué au service de santé au travail après chaque mise à jour.

Conséquences s'il n'y a pas de DUERP ou qu'il n'est pas mis à jour

L'employeur s'expose à différentes condamnations s'il n'établit pas son document d'évaluation des risques, ou s'il ne le met pas à jour.

Un salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts si l'absence d'évaluation des risques lui a causé un préjudice.

L'absence de DUERP sera aussi prise en compte dans l'évaluation de l'effectivité de la prévention des risques en cas de contentieux liés à la sécurité ou à la santé au travail.

En d'autres termes concrets, si un salarié reproche à l'employeur un manquement à son obligation de sécurité, le risque de condamnation sera d'autant plus élevé, voire quasi certain si le document unique d'évaluation des risques est inexistant ou n'est pas à jour.

Par ailleurs le CSE pourrait tenter une action pour délit d'entrave si l'employeur n'est pas en mesure de fournir ce document.

Enfin l'employeur s'expose à différentes sanctions pénales.

Faire appel à un avocat pour mettre en place le DUERP

Il est fortement recommandé de faire appel à un professionnel pour mettre en place ce document unique d'évaluation des risques.

Un avocat spécialisé en droit social et en droit du travail pourra aider l'employeur à évaluer les risques et à correctement les consigner dans ce document. Il pourra travailler conjointement avec le référent santé s'il a été désigné dans l'entreprise, ou encore le médecin du travail ou le service de prévention et de santé.

L'avocat pourra également guider l'employeur dans les démarches formelles à accomplir dans la mise en place du DUERP : consultation du CSE, mises à jour régulières, conservation et mise à disposition des salariés, etc.

.....

Cet article est non exhaustif. Pour tout renseignement ou devis sur la mise en place ou la mise à jour du DUERP dans votre entreprise, contactez le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#).