



Stal labour diwar-benn an teul unan priziañ ar riskloù micherel (TUPRM)

Atelier sur le Document Unique d'Evaluation des Risques
Professionnels (DUERP)



Sommaire

I- La notion d'obligation de sécurité

II- Le DUERP



I- La notion d'obligation de sécurité



I- La notion d'obligation de sécurité ~~de résultat~~

I.1-Evolution jurisprudentielle :

- Jusqu'en 2015, en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur était tenu à une « obligation de **sécurité de résultat** » dont il devait assurer l'effectivité. Il s'agissait là d'une obligation de résultat qui devait s'entendre comme un véritable devoir de prévention.

- Depuis 2015, l'employeur n'est plus soumis à une obligation de résultat. Il peut dégager sa responsabilité s'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires. Toutefois, le simple respect des dispositions du code du travail est insuffisant, il faut tout mettre en oeuvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter, ce qui appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement.



I- La notion d'obligation de sécurité

I.2-Quelques exemples pour illustrer :

Par exemple, l'employeur remplit son obligation de sécurité et ne voit pas sa responsabilité engagée :

- en cas de difficultés relationnelles : l'employeur qui propose rapidement et à plusieurs reprises de recevoir la salariée qui lui reprochait de n'avoir pris aucune mesure en réponse aux difficultés relationnelles qu'elle dénonçait dans plusieurs courriers une fois placée en arrêt de travail, diligente une enquête, propose de recevoir l'association spécialisée mandatée par la salariée et finalement organise le retour de cette dernière dans l'entreprise en liaison étroite avec le médecin du travail (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-20.892) ;
- en cas de harcèlement moral : lorsqu'il organise une réunion le jour même de la connaissance des faits de harcèlement par la directrice du magasin, en présence d'elle-même, de la salariée et d'un délégué du personnel pour évoquer les faits dénoncés, propose un changement de secteur, et, que suite à un entretien entre la salariée et le responsable des ressources humaines, une enquête a été menée par le CHSCT (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-18.114) ;



I- La notion d'obligation de sécurité

I.2-Quelques exemples pour illustrer (suite) :

- en cas de violences physiques au travail : l'employeur qui n'était pas informé d'une particulière inimitié préexistante entre les deux salariées et qui a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation avant leur mise en échec par le seul comportement de l'intéressée (Cass. soc., 30 nov. 2022, n° 21-17.184) ;
- en cas de harcèlement sexuel : l'employeur qui a cessé de faire circuler dans la même voiture la salariée et son collègue dès qu'elle a été mise au courant de la situation de harcèlement sexuel alléguée et qui a informé l'inspection du travail (Cass. soc., 18 janv. 2023, n° 21-23.796, n° 28 F - B).

Les exemples listés ci-dessus présentent des situations liées à la relation de travail, mais l'obligation de sécurité ne se limite pas à ces situations mais aussi à l'environnement de travail dans sa globalité.



I- La notion d'obligation de sécurité

I.3-Portée de cette obligation :

C'est le non-respect de l'obligation de sécurité qui constitue, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une faute inexcusable.

- **Enjeux pour le salarié :** Pour la victime d'un accident du travail, faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur présente un enjeu financier substantiel puisque cette reconnaissance lui ouvre droit à une indemnisation complémentaire forfaitaire et une possibilité de réparation des préjudices qu'elle a subis.
- **Enjeux pour l'employeur :** La reconnaissance de sa faute inexcusable a de notables conséquences financières pour l'employeur puisque, d'une part, il supporte le coût résultant de la majoration de rente versée par la CPAM à la victime, et d'autre part, c'est sur lui que pèse la réparation intégrale des préjudices subis par le salarié victime.



II- Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)



II- Le DUERP

II.1 – Qu'est ce que le DUERP ?

Il s'agit d'un inventaire des risques identifiés dans chaque métier de l'entreprise. Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique.

Il s'agit d'une démarche obligatoire pour toute les entreprises à partir du 1^{er} salarié embauché.

Le DUERP est un document qui permet à un employeur de justifier de la mise en place de mesures de prévention qui peuvent éviter l'engagement de sa responsabilité dans le cas où un salarié demanderait la reconnaissance de sa faute inexcusable.



II- Le DUERP

II.2 – Une obligation renforcée :

Le décret du 18 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail est venu préciser les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le législateur souhaitant ainsi donner plus d'importance à ce document.

Le décret prévoit notamment :

- Le DUERP doit être mis à jour :
 - chaque année dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** ;
 - 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 est portée à la connaissance de l'employeur.



II- Le DUERP

II.2 – Une obligation renforcée (suite) :

- À chaque mise à jour du DUERP, l'employeur doit :
 - si nécessaire, effectuer celle du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de la liste des actions de prévention et de protection ;
 - le transmettre au SPST (Service de Prévention et de Santé au Travail = Médecine du Travail) auquel il adhère.



II- Le DUERP

II.2 – Une obligation renforcée (suite) :

Actions à mettre en place une fois l'évaluation des risques effectuée :

Entreprises d'au moins 50 salariés

L'employeur doit élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels 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.

Entreprises de moins de 50 salariés

l'employeur doit définir les actions de prévention des risques et de protection des salariés.
la liste de ces actions doit être consignée dans le document et ses mises à jour.



II- Le DUERP

II.2 – Une obligation renforcée (suite) :

Consultation du CSE :

Entreprises d'au moins 50 salariés

Le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport des risques professionnels annuel prévu pour la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

>> Dans ce cadre, le CSE doit désormais être consulté lors de l'élaboration du DUERP et sur ses mises à jour.

Entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur doit également présenter au CSE la liste des actions de prévention et de protection qu'il envisage de mettre en œuvre.

Conservation et mise à disposition du DUERP :

Chaque DUERP doit être conservé pendant **40 ans** et mis à disposition des salariés concernés.



II- Le DUERP

II.2 – Quelques ressources documentaires et outils pour établir votre DUERP :

<https://fichiers.saint-christophe-assurances.fr/document-unique-scolaire-enseignement-general-2016.pdf>

<https://oiraproject.eu/oiraproject/fr>

<http://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps>

Brochure INRS sur l'évaluation des risques professionnels :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840>