

Information

Le DUERP : document phare de la sécurité au travail


« **DUERP** » ? | Le **D**ocument **U**nique d'**E**valuation des **R**isques **P**rofessionnels (DUERP) est l'inventaire des risques professionnels existants au sein de l'entreprise. L'employeur se doit, compte tenu de la nature des activités exercées au sein de l'entreprise, d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de mettre en place toutes les mesures utiles afin d'éviter que ces risques ne se produisent.

Il s'agit d'un document obligatoire dès le 1^{er} salarié.

Mise en place du DUERP | Pour pouvoir dresser un inventaire des risques professionnels, tous les risques liés à l'activité des travailleurs doivent être répertoriés (bruit, vibrations, chutes ...), sans oublier les risques psychosociaux.

Doivent être associés à la démarche d'évaluation des risques :


- **Le CSE** et son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), notamment par la réalisation d'inspections.
- **Le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité** (communément appelés « responsables prévention » ou « préventeurs »), s'ils ont été désignés ;
- **Le service de prévention et de santé au travail** (médecin du travail).

→ Le CSE doit être informé et consulté (donc rendre un avis ) sur le DUERP.

Mise à jour du DUERP | Le DUERP doit être mis à jour :

- au moins une fois par an 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.

→ La mise à jour du DUERP suppose également

- D'informer et de consulter au préalable le CSE (l'avis  du CSE est donc indispensable).
- Une transmission au service de prévention et de santé au travail.

Conservation du DUERP | Depuis 2022, le DUERP et toutes ses versions successives doivent être conservées pendant 40 ans. Ainsi, la version 2025 de votre DUERP est à conserver jusqu'en 2065.

Communication du DUERP | Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUERP est affiché dans les lieux de travail. Le DUERP est également mis à la disposition du CSE.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi/Information

Le DUERP : document phare de la sécurité au travail

Jurisprudence

La Cour de cassation consacre le harcèlement moral institutionnel (Cass. crim. 21 janvier 2025, n° 22-87145)

Le conseil

Mettre en place des référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

La dernière loi sur la santé au travail (N°2021-1018, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022) avait prévu la mise en place d'une plateforme gouvernementale en ligne sur laquelle l'employeur serait obligé de verser son DUERP et toutes ses mises à jour successives.

Toutefois, la mise en place de ce portail est retardée, voire incertaine compte tenu de difficultés techniques (selon le Ministère du Travail). En attendant qu'une solution soit trouvée, l'employeur doit conserver les versions successives du DUERP sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Enjeux | Le fait de ne pas se doter d'un DUERP ou de ne pas le mettre à jour en temps utile expose l'entreprise à une amende pénale (dont le montant maximal est de 7.500€).

Outre la sanction pénale, le non-respect des obligations concernant le DUERP peut coûter extrêmement cher. Un DUERP incomplet ou non mis à jour pourrait conduire un salarié à solliciter des dommages et intérêts devant une juridiction sur la base d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Plus encore, l'existence et la qualité du DUERP peuvent être cruciaux dans l'appréciation d'une faute inexcusable de l'employeur.

Jurisprudence

La Cour de cassation consacre la notion de harcèlement moral institutionnel (Cass. crim. 21 janvier 2025, n° 22-87145)

RAPPEL DE LA NOTION | Le harcèlement moral au travail est caractérisé dès lors qu'un salarié subit des agissements répétés ayant pour objet, ou pour effet, une dégradation de ses conditions de travail susceptible de :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Cette notion se trouve dans le Code pénal et dans le Code du travail.

CONTEXTE | L'affaire concerne la société France Télécom (devenue Orange) et plusieurs de ses dirigeants accusés d'avoir mis en place une politique d'entreprise visant à réduire les effectifs, entraînant une dégradation des conditions de travail et des souffrances psychologiques parmi les salariés. Cette politique a conduit à une série de suicides et de tentatives de suicide au sein de l'entreprise.

En 2009, le syndicat SUD PTT avait décidé de porter plainte pour harcèlement moral au travail à l'encontre de la société France Télécom et plusieurs de ses dirigeants.

Les juges devaient notamment trancher la question de savoir si la mise en œuvre d'une politique d'entreprise qui, de fait, n'est dirigée à l'encontre d'aucun salarié déterminé pouvait caractériser une situation de harcèlement moral ?

PROCÉDURE | Le Tribunal Correctionnel de Paris, par un jugement du 20 décembre 2019, puis la cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 30 septembre 2022, avaient reconnu la responsabilité pénale des dirigeants, introduisant ainsi la notion de harcèlement moral institutionnel.

Les prévenus ont formé un pourvoi en cassation.

L'enjeu de la procédure devant la Cour de cassation était de savoir si le harcèlement moral institutionnel entraînait ou non dans les prévisions de l'article 222-33-2 du Code pénal, dans sa version applicable au moment des faits, qui vise le harcèlement moral au travail.

Les prévenus faisaient notamment valoir le fait que le harcèlement moral ne peut être caractérisé qu'en présence de relations interpersonnelles entre l'auteur des agissements incriminés et une ou plusieurs personnes déterminées. Une politique d'entreprise qui n'est pas dirigée contre des personnes précises ne pourrait donc pas entrer dans ce cadre. L'article 222-33-2 du Code pénal ne sanctionnerait donc pas le harcèlement moral institutionnel.

DÉCISION | La Cour de cassation a rejeté le pourvoi, confirmant la condamnation des dirigeants.

Elle a jugé que l'article 222-33-2 du Code pénal, qui pose la notion de harcèlement moral au travail, n'exige pas que les agissements reprochés concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec leur auteur ni que les victimes soient individuellement désignées.

Dès lors, pour la Cour de cassation, peuvent caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés

ANALYSE | Cette décision nous conduit à être particulièrement vigilants sur l'impact que peut avoir une politique managériale ou un projet de réorganisation de l'entreprise sur la santé des salariés.

Les entreprises et leurs dirigeants peuvent être tenus responsables pénalement et civilement lorsque leurs politiques entraînent une dégradation des conditions de travail.

Dans un tel contexte, il est important de mettre en place une véritable politique de prévention des risques psychosociaux : mise en place d'une charte éthique, formation des managers et dirigeants, instauration d'un dispositif d'alerte, organisation d'audits réguliers sur les conditions de travail et les pratiques managériales, dialogue avec les partenaires sociaux, création d'une cellule de soutien dédiée...

LE CONSEIL

Mettre en place des référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir de tels faits, y mettre un terme et les sanctionner (*Article L.1153-5 du Code du travail*). Il ne suffit donc pas que l'employeur ait pris les mesures nécessaires pour mettre fin aux agissements de harcèlement sexuel. En effet, l'employeur doit avoir pris les mesures en vue d'empêcher la survenue de tels agissements.

À ce titre, deux référents cohabitent au sein de l'entreprise :

1 – LE RÉFÉRENT « LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES » AU SEIN DU CSE

Comment est-il mis en place ? Depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (*Article L.2314-1 du Code du travail*). Il est désigné par résolution adoptée à la majorité des membres du CSE présents.

Si l'entreprise a mis en place une CSSCT, il peut être pertinent que ce référent soit nommé parmi les membres de cette commission.

Quels sont ses moyens d'action ? Il ne bénéficie d'aucun moyen d'action spécifique à sa mission. En revanche, en qualité de membre du CSE, il peut :

- bénéficier de la formation santé, sécurité et conditions de travail, prévue à l'article L.2315-18 du Code du travail ;
- s'il est titulaire, utiliser ses heures de délégations pour exercer ses missions ;
- circuler librement au sein de l'entreprise.

2 – LE RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU SEIN DES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS

Comment est-il mis en place ? Au sein des entreprises employant au moins 250 salariés, un référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes doit être désigné.

Il est désigné par l'employeur, parmi les salariés, sans limite de durée.

En pratique, l'employeur s'assure que le salarié désigné est en mesure d'accomplir ses missions. Ce référent peut être un responsable des ressources humaines ...

Quels sont ses moyens d'action ? Aucun moyen spécifique n'est mis à sa disposition. Par conséquent, le référent doit articuler, dans sa durée du travail, son rôle de référent et les missions liées à son poste de travail.

C'est donc à l'employeur de déterminer des moyens mis à sa disposition pour exercer efficacement ses missions.

3 – QUELLES SONT LEURS MISSIONS ?

Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (solicitation de mise en place d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et personnel encadrant, orientation des salariés vers les autorités compétentes ...).

4 – QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS D'ABSENCE DE DÉSIGNATION ?

Le Code du travail ne prévoit aucune conséquence.

Néanmoins, un arrêt récent de la cour d'appel de PARIS a pu trancher cette question. En effet, une salariée soutenait que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité et de prévention, notamment en désignant pas un référent « lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein du CSE (CA Paris, 26 novembre 2024, n° 21/10408, Pôle 6 - Chambre 5).

Pour rappel, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*Article L.4121-1 du Code du travail*).

La cour d'appel de PARIS, en se fondant sur cet article, donne raison à la salariée. C'est la première fois que l'absence de désignation d'un référent « lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein du CSE constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Si la décision concernait explicitement le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » au sein du CSE, il est probable qu'une décision similaire puisse être rendue en matière de référent harcèlement sexuel nommé par l'employeur.

Par conséquent, en ne désignant pas de référent harcèlement sexuel, l'employeur prend le risque de voir sa responsabilité engagée pour manquement à son obligation de sécurité.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/04/2025 : Baisse du niveau d'indemnisation des arrêts de travail par la sécurité sociale (IJSS)

2025 : Si ce n'est pas déjà fait, pensez à mettre à jour votre DUERP !

Nos prochains événements

24 avril 2025 – Matinée de l'Actualité | [Informations/s'inscrire \(cliquez ici\)](#)

5 juin 2025 – Salariés au volant : les bonnes pratiques de l'employeur | [Informations/s'inscrire \(cliquez ici\)](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !