

JUIN
2024

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : RENFORCEMENT DU RÔLE DU CSE

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un document où l'employeur répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.

Le DUERP a trois principaux objectifs :

- identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir
- assurer une traçabilité des risques dans le temps
- informer les acteurs de l'entreprise

Ce document a ainsi pour vocation de donner une vision claire et globale des actions et des engagements que l'employeur doit prendre en termes de prévention des risques professionnels.

L'obligation pour l'employeur, de créer ce document découle du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001.

La dernière étude concernant le DUERP de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, est parue en mars 2024. Elle porte sur l'année 2019 et révèle que **moins de 50 % des entreprises avaient élaboré ou actualisé un tel document au cours des 12 mois précédant l'enquête** ([Etude 2019 DARES prévention des risques professionnels](#)).

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 dite « santé au travail » a modifié les règles relatives à l'élaboration du DUERP et a donné un rôle actif au CSE. Elle est applicable depuis le 31 mars 2022.

Après la période de crise sanitaire, l'association des salariés et du CSE, l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience se sont en effet avérées indispensables.

Les employeurs et élus du personnel doivent être vigilants sur les **différents types de risques professionnels à prendre en compte :**



- **Les risques « physiques »** liés aux conditions physiques dans lesquelles le salarié exerce son activité. Il s'agit par exemple des risques liés aux lieux de travail, aux équipements de travail et moyens de protection, aux risques « d'exposition » (risques chimiques, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques ; amiante ; risques biologiques ; bruit ; vibrations mécaniques ; rayonnements ; ambiances thermiques) ou encore à certaines activités telles que le travail en hauteur, la manutention des charges, les interventions sur les équipements élévateurs ou sur les installations électriques.
- **Les risques psychosociaux** dans les situations où sont présents du stress, des violences externes (insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise) et des violences internes (harcèlement moral et sexuel, conflits exacerbés au sein de l'entreprise). Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.
- **Les risques organisationnels** : rôle de l'organisation du travail dans l'exposition aux dangers (télétravail, open-space, travail de nuit, travail en continu, etc.).

PAGE 1 : Le DUERP

PAGE 2 : Élaboration et mises à jour du DUERP : obligations de l'employeur

PAGE 3 : Le rôle du CSE

PAGE 4 : Actualité juridique et sociale

Crédit  Mutuel

I. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET LE RÔLE DU CSE DANS L'ÉLABORATION DU DUERP

A. UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Dans le cadre du document unique, le Code du travail impose deux obligations à l'employeur : mettre en place et mettre à jour le DUERP.

1. Mettre en place le DUERP

Selon l'article R. 4121-1 du Code du travail, « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques [...] ».

Ainsi, bien qu'il doive associer d'autres acteurs de l'entreprise dans l'évaluation et l'analyse des risques – comme le CSE – c'est bien à l'employeur et à lui seul qu'il incombe la réalisation du DUERP.

En cas de manquement, lui seul est responsable.

Plusieurs documents prévus par le Code du travail, contenant des données en matière de santé et sécurité des salariés, peuvent être utilisés pour établir le DUERP.

Par exemple :

- la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (Ct, art. R. 4624-46 et s.) ainsi que les rapports et résultats des études réalisés par le médecin du travail dans le cadre de son action en milieu de travail (Ct, art. 4624-8) ;
- le registre spécial des droits d'alerte et de retrait, dit « registre des dangers graves et imminents » (Ct, art. D. 4132-1 et s.) et le registre des accidents du travail bénins (CSS, art. L. 441-4) ;
- la documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (Ct, art. R. 4323-5) ;
- le carnet de maintenance des équipements de travail (Ct., art. R. 4323-19) ;
- les résultats des mesures des niveaux d'exposition au bruit (Ct., art. R. 4433-3), de l'évaluation ou des mesures des niveaux de vibration mécaniques (Ct., art. R. 4444-3), des mesures et rapports de contrôle technique de l'exposition des salariés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) (Ct, art. R. 4412-76), des contrôles de niveau d'empoussièrement en fibre d'amiante (Ct, art. R. 4412-99 et s.).

Suite à ce premier travail d'inventaire, **il reviendra à l'employeur d'établir le programme annuel de prévention des risques professionnels** et de **mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires**, les élus du CSE pouvant formuler des propositions de mesures à inclure dans le document.

Cette démarche d'évaluation pouvant être longue et complexe, elle doit être préparée en amont par l'employeur en définissant clairement les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs internes (comme le CSE ou les salariés eux-mêmes) et externes (médecine du travail, expertise) à l'entreprise et les moyens de sa mise en œuvre.

2. Mettre à jour le DUERP

L'article R. 4121-2 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre à jour le DUERP :

- 1° Au moins chaque année** dans les entreprises d'au moins onze salariés ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;**

Cela s'accompagne notamment d'une consultation du CSE au regard de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Cette dernière disposition permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex : troubles musculosquelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).



3. Absence de DUERP ou de mise à jour : les sanctions encourues par l'employeur

Selon l'article R. 4741-1 du Code du travail, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (1 500 € pour une personne physique, 7 500 € pour une personne morale). La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal.

Par ailleurs, l'employeur qui ne tient pas le DUERP à disposition du CSE se rend coupable de délit d'entrave puni d'une amende de 7 500 € (Code du travail, art. L. 2317-1).

Au-delà des sanctions pénales, l'employeur encourt aussi des sanctions civiles.

En effet, en cas de manquement de l'employeur, le salarié peut prétendre à la réparation du préjudice subi (Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15.470).

B. LE RÔLE DU CSE

1. Participation à l'analyse et à l'évaluation des risques

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a modifié l'article L. 4121-3 du Code du travail relatif aux modalités d'élaboration du DUERP. Ainsi, depuis le 31 mars 2022 le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apportent leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise.

Cet ajout renforce le rôle du CSE dans le domaine de la santé au sein de l'entreprise puisque le Code du travail disposait déjà que le CSE :

- « **Procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » (Ct, art. L. 2312-9)
- « **Formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail**, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise... » (Ct, art. L. 2312-12).

2. Consultation du CSE

Pendant longtemps, aucune obligation légale n'imposait à l'employeur de consulter les instances représentatives des salariés (CHSCT puis CSE) en ce qui concerne la mise en place et les différentes mises à jour du DUERP. Les élus devaient avoir accès à ce document. Ils étaient informés mais n'étaient pas consultés.



Depuis le 31 mars 2022, le CSE est non seulement associé à son élaboration afin de définir les actions de prévention adéquates, mais aussi consulté annuellement et à l'occasion de chaque mise à jour (Ct. art. L. 4121-3).

La consultation implique une information précise, non seulement sur le contenu du DUERP mais aussi sur l'approche adoptée et les choix (acteurs, méthodes d'évaluation, unités de travail retenues, etc.).

Cette consultation du DUERP devra s'articuler avec la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans le cadre de laquelle sont présentés le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et le programme annuel de prévention (Ct. art. L. 2312-27).

II. LES SUITES DU DUERP : LE RÔLE DU CSE DANS L'ÉLABORATION ET LE SUIVI DU PAPRI Pact

L'évaluation des risques et l'élaboration du DUERP n'est pas une fin en soi.

Il s'agit en réalité de la première étape de la démarche générale de prévention dans l'entreprise.

Sa finalité est de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention (Circ. DRT n° 2002-06, 18 avr. 2002).

C'est dans cet esprit, que l'article L. 4121-3-1 du Code du travail dispose que « les résultats de **cette évaluation débouchent** :

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, **sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail [PAPRI Pact]** qui :

a) 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 ;

- b)** identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
c) comprend un calendrier de mise en œuvre ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour. [...] »

L'employeur doit présenter ce programme au CSE, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale (Ct, art. L. 2312-27).

Il doit être actualisé à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire (Ct, art. R. 4121-2).

Suite à l'adoption de ce programme, les actions de prévention peuvent être mises en place. Il s'agira ensuite d'évaluer leurs impacts et éventuellement de réviser le DUERP pour ensuite adapter l'évolution des plans d'actions de prévention... Un éternel recommencement pour un cercle vertueux !

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Contestation d'un licenciement, harcèlement... : quelles conditions pour produire la preuve ?

Le 22 décembre dernier, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a frappé un grand coup en admettant le principe de la recevabilité d'une preuve déloyale dans un procès prudhommal à l'occasion de deux arrêts portant sur des licenciements pour motif disciplinaire.

La chambre sociale de la Cour de cassation vient de l'appliquer le 17 janvier dans le cadre de la preuve de faits de harcèlement moral pour, dans le cas d'espèce, rejeter la production d'un enregistrement clandestin d'une réunion de CHSCT.

La Cour de cassation confirme que, si la preuve déloyale ou illicite peut être admise, c'est à la condition que sa production soit indispensable et proportionnée au but poursuivi. Le juge conserve un pouvoir souverain d'appréciation dans la « mise en balance du droit à la preuve et des droits antinomiques en présence ». Il devra déterminer le caractère proportionné, ou pas, de l'atteinte au droit fondamental de la partie adverse, sachant que la production d'une preuve déloyale ou illicite devra toujours rester un ultime et indispensable recours.

Les enregistrements clandestins seront très certainement une preuve qui sera produite par des salarié(e)s pour établir des faits laissant supposer l'existence des agissements de harcèlement moral/sexuel, d'agissements sexistes liés assez souvent à des paroles, des comportements sans témoins.

Nul doute que des représentants du personnel et des employeurs seront extrêmement vigilants à l'occasion d'échanges informels, voire demanderont que l'ensemble des smartphones et ordinateurs soient éteints !

Cass. ass. plén. 22.12.2023 n° 20-20.648 BR ; Cass. soc. 17.1.2024 n° 22-17.474 F-B : Décisions 138 et 140 ; 14.02.2024 n° 22-23.073 F-B



Interdiction du licenciement d'un salarié protégé pour des faits déjà connus

L'inspection du travail ne doit pas autoriser le licenciement d'un salarié protégé motivé par des agissements fautifs qui étaient déjà connus de l'employeur à la date à laquelle il a prononcé une précédente sanction disciplinaire.

CE 4e-1e ch. 8-12-2023 n° 466620 : Décisions 166

Pas de condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles

La Cour de cassation a statué, dans un arrêt du 3 avril 2024, sur la possibilité par un CSE de conditionner à une ancienneté minimale l'ouverture des droits aux activités sociales et culturelles. Sa conclusion est claire : aucune condition d'ancienneté ne peut être imposée pour en bénéficier.

Cass. soc. 03.11.2024, n° 22-16.812

Vote du recours à un expert sans mention à l'ordre du jour

Il s'agit d'une jurisprudence bien établie pour les CE, CHSCT, applicable aux CSE : pour qu'un vote sur une expertise ou une action en justice soit valable, il n'a pas besoin d'être expressément prévu à l'ordre du jour mais il faut qu'il se rapporte à l'un des points y figurant.

Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-20.476

Actualités fournies par **MementoCSE**,
expert des CSE.

INDICES 2024

Bons d'achat

limite d'exonération
de cotisations sociales 193 €

Titres restaurant

limite d'exonération
de cotisations sociales 7,18 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération
de cotisations sociales 2 421 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 864 €

SMIC horaire brut

11,65 €

Minimum garanti

4,15 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4159 €

Prix à la consommation hors tabac

Mars 2024 118,40

BON À SAVOIR

Etude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques (Dares) « *Quelle place occupe le comité social et économique dans le champ des relations sociales en entreprise ?* ».

>> Téléchargez les résultats de l'étude sur le site de la DARES - Publications

EXPERTS

Depuis 20 ans, MementoCSE, le Guide pratique CSE - DS/RS - COS/CAS, couvre l'essentiel de vos missions (rôle économique, activités sociales et culturelles, fonctionnement du CSE) au travers de multiples conseils. Outil technique et pédagogique, il vous accompagne tout au long de l'année et facilite de façon très opérationnelle vos actions au sein de votre CSE et auprès des salariés de l'entreprise.

MementoCSE 20 ans
Le Guide pratique du Comité Social et Économique - DS/RS - COS/CAS

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet. **Un service exclusif pour les CSE !**

Consultez toutes les lettres sur
www.creditmutuel.com - Nos actions - Associations et CSE

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

• **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction** : Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Peter Bristault, Christel Clargé, Christophe Cornet, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Chardin-Leterre, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 1637 - 6110

• **Dépôt légal** : Juin 2024



Crédit Mutuel