

Article L8115-1 du Code du travail - DUERP et plan d'actions

Date de mise à jour : 15 Juillet 2026

Notre analyse

Tout employeur doit établir un document unique d'évaluation des risques (DUERP) dès l'embauche du premier salarié. Ce document permet à l'employeur de recenser tous les risques pour la santé et la sécurité présents dans l'entreprise.

Le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques professionnels est puni d'une amende pénale pouvant aller jusqu'à 1500 euros pour une personne physique et 7500 euros pour une personne morale. Ces montants peuvent être doublés en cas de récidive (article R4741-1 du Code du travail).

Désormais, l'Inspection du travail peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et en l'absence de poursuite pénale, sanctionner administrativement l'employeur en lui adressant :

- soit un avertissement ;
- soit une amende dont le montant maximal est de 4000€, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement. Ce montant peut être doublé en cas de récidive dans un délai de 2 ans (article L8115-3 du Code du travail).

L'inspection du travail peut également prendre cette sanction administrative (avertissement ou amende) en cas de manquement de l'employeur :

- à ses obligations en matière de mise à disposition d'installation sanitaires, de restauration et d'hébergement prévues aux [articles R4228-1 à R4228-37 du Code du travail](#) ;
- aux mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues aux [articles R4534-1 à R4534-156 du Code du travail](#).

Article L8115-1 du Code du travail - DUERP et plan d'actions

L'autorité administrative compétente peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#), et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, soit adresser à l'employeur un avertissement, soit prononcer à l'encontre de l'employeur une amende en cas de manquement :

1° Aux dispositions relatives aux durées maximales du travail fixées aux articles [L. 3121-18 à L. 3121-25](#) et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

2° Aux dispositions relatives aux repos fixées aux articles [L. 3131-1 à L. 3131-3](#) et [L. 3132-2](#) et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

3° A l'article [L. 3171-2](#) relatif à l'établissement d'un décompte de la durée de travail et aux dispositions réglementaires prises pour son application ;

4° Aux dispositions relatives à la détermination du salaire minimum de croissance prévues aux articles [L. 3231-1 à L. 3231-11](#) et aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à l'entreprise, et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

5° Aux dispositions prises pour l'application des obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement prévues au chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie, ainsi qu'aux mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues au chapitre IV du titre III du livre V de la même partie pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement ;

6° Aux dispositions des I et II de l'article L. 4121-3-1 relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux mesures réglementaires prises pour leur application, en cas d'absence du document.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Loi de lutte contre les
fraudes : les impacts pour
la prévention des risques ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)