

EXPERTISE SANTE TRAVAIL

Guide DUERP 2026

Obligations, methode et modele

Le guide pratique de l'employeur — edition 2026

Obligation legale depuis le 1^{er} salaire

expertisesantetravail.com

Ref. methodologique : INRS ED 887 — Code du travail art. R.4121-1

1. Le DUERP en bref

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est l'outil central de la prevention en entreprise. Il rassemble les resultats de l'evaluation des risques et constitue la base de la politique de prevention mise en oeuvre par l'employeur.

Obligation	Detail
Base legale	Art. R.4121-1 a R.4121-4 et L.4121-1 du Code du travail
Qui est concerne ?	Tout employeur des le 1er salarie (CDI, CDD, interim)
Amende en cas d'absence	1 500 EUR (contravention 5e classe) — 3 000 EUR en recidive
Mise a jour	Au moins 1 fois par an + lors de toute decision aménagement important + lors d'information sur un risque supplémentaire
Conservation	40 ans a compter de la date d'elaboration (depot des versions)
Depot dematerialise	Obligatoire via le portail dedie (entreprises >= 150 salaires depuis 2022 ; generalisation progressive)
Acces	Librement accessible aux salaries, membres du CSE, inspection du travail, CARSAT, service de prevention

Important : l'absence de DUERP ou son caractere incomplet engage la responsabilite civile et penale de l'employeur, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Methode INRS en 5 etapes (ref. INRS ED 887)

L'INRS recommande une demarche structuree en 5 etapes pour realiser ou mettre a jour le DUERP de facon rigoureuse et reproductible.

1 Preparer l'evaluation

Constituer le groupe de travail (employeur, salaries, membres CSE si existant, medecin du travail). Delimiter les unites de travail (UT) : postes homogenes, ateliers, services ou groupes d'operateurs exposes aux memes risques.

2 Identifier les dangers

Recenser systematiquement les dangers par famille : TMS (postures, manutentions), risques psychosociaux (RPS), agents chimiques, bruit/vibrations, chutes de hauteur/plain-pied, risques electriques, incendie/explosion, risques routiers, biologiques...

3 Estimer les risques

Pour chaque danger identifie, evaluer : la gravite des dommages potentiels (G) et la frequence/probabilite d'exposition (F). Le niveau de risque = G x F. Tenir compte des mesures de prevention existantes.

4 Hierarchiser les risques

Classer les risques du plus critique au plus faible selon la cotation obtenue. Priorite aux risques les plus eleves (cotation >= 9) qui necessitent une action immediate ou a tres court terme.

5 Planifier les actions de prevention

Definir le programme annuel de prevention (PAPRI Pact) : actions correctives et preventives, responsables, echeances, indicateurs de suivi. Privilegier la suppression du risque a la source avant les EPI.

3. Checklist DUERP — 12 points essentiels

Utilisez cette liste pour vérifier la complétude de votre DUERP avant sa diffusion et lors de chaque mise à jour annuelle.

1	Unités de travail clairement définies et documentées (liste écrite des UT)
2	Dangers recensés par famille : TMS, RPS, chimiques, bruit/vibrations, chute, électrique, incendie, routier, biologique
3	Cotation de chaque risque réalisée (gravité x fréquence) avec justification
4	Mesures de prévention existantes prises en compte dans la cotation
5	Risques hiérarchisés et prioritaires (du plus critique au moins critique)
6	Plan d'action (PAPRIACT) établi avec responsable, échéance et indicateur pour chaque action
7	Consultation du CSE (ou représentants du personnel) réalisée et tracée
8	Salariés associés à l'évaluation (entretiens, visites terrain, questionnaires)
9	Information des salariés sur les risques de leur poste assurée
10	Date de mise à jour inscrite sur le document et versioning assuré
11	DUERP accessible à tous les salariés (affichage ou intranet)
12	Versions antérieures conservées (obligation de 40 ans à compter de la 1 ^{re} édition)

4. Tableau type d'évaluation des risques

Ce tableau constitue la trame minimale du DUERP. Reproduire une ligne par situation dangereuse identifiée. Le 'Niveau de risque' correspond à G x F (de 1 = négligeable à 16 = critique).

Gravité (G)	1 — Incident sans arrêt	2 — Arrêt < 3 j	3 — Arrêt long/IPP	4 — Irreversible/Décès
Fréquence (F)	1 — Rare (< 1x/an)	2 — Occasionnel (qq fois/an)	3 — Fréquent (chaque mois)	4 — Très fréquent (chaque jour)

Unité de travail	Danger identifié	Risque / Effet	G	F	Niveau (GxF)	Mesures de prévention existantes	Actions
Bureau admin.	Travail sur écran	Fatigue visuelle TMS nuque/épaules	2	4	8	Reglage poste, pauses régulières	Audit postes / formation
Entrepôt	Manutention manuelle	Lombalgie, fracture en cas de chute de charge	3	3	9	Formation gestes et postures, transpalette	Interd. chariot élévateur
Reception client	Contact public RPS	Agression verbale Stress chronique	2	3	6	Formation gestion conflits, procédure d'alerte	Attest. de parole trimestriel
Cuisine / laboratoire	Agents chimiques (produits nettoyage)	Brûlure chimique, Irrit. voies resp.	3	2	6	FDS disponibles, stockage séparé, rincer	Remplacer par produits moins dangereux
[A compléter]	[A compléter]	[A compléter]				[A compléter]	[A compléter]

Niveaux : 1-3 = acceptable (surveillance) — 4-6 = modéré (action planifiée) — 7-9 = élevé (action prioritaire) — 10-16 = critique (action immédiate).

5. Le PAPRI Pact — Programme Annuel de Prevention

Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prevention des Risques Professionnels et d'Amelioration des Conditions de Travail) est le volet operationnel du DUERP. Il formalise les actions concretes decidees pour reduire les risques identifies.

Qui le redige ?	L'employeur est seul responsable de sa redaction. Il peut s'appuyer sur le service de prevention et de sante au travail (SPST), un IPRP (Intervenant en Prevention des Risques Professionnels) ou un consultant externe.
Quand ?	Obligatoirement mis a jour au moins une fois par an, en coherence avec la mise a jour du DUERP. Il peut etre actualise en cours d'annee si un risque nouveau est identifie.
Contenu minimal requis	Pour chaque action : intitule precis de l'action — unite de travail concernee — responsable de mise en oeuvre — echeance prevue — indicateur de realisation — statut (planifie / en cours / realise).
Lien avec le CSE	Dans les entreprises dotees d'un CSE, le PAPRI Pact est soumis a consultation. L'employeur doit presenter le bilan des actions de l'annee precedente et le programme de l'annee a venir.
Hierarchie de prevention (INRS)	1) Supprimer le risque a la source · 2) Mettre en place des protections collectives · 3) Reduire l'exposition (organisation du travail, rotations) · 4) Fournir et faire porter des EPI (derniere option).

Exemple de ligne PAPRI Pact

Action	UT concernee	Responsable	Echeance	Indicateur	Statut
Achat transpalette electrique	Entrepot reception	Chef d'entrepot	30/06/2026	Bon de commande / reception	Planifie
Formation TMS (gestes et postures)	Entrepot + magasin	RH / SPST	31/03/2026	Nb salaries formes	En cours

6. Acteurs, calendrier et conseils pratiques

Acteurs cles de la demarche

Employeur	Responsable legal unique. Elabore, met a jour et conserve le DUERP. Ne peut pas deleguer sa responsabilite.
Salaries / representants	Associes a l'evaluation. Leur connaissance du terrain est indispensable. Le CSE (≥ 11 salaries) est consulte.
Service de sante au travail (SPST)	Conseille l'employeur sur la demarche, les risques specifiques, les mesures de prevention.
IPRP	Intervenant en Prevention des Risques Professionnels — expert externe pouvant intervenir en appui methodologique.
Inspection du travail	Peut demander communication du DUERP a tout moment. Constate les infractions.

Calendrier type annuel

Periode	Action recommandee
Janvier — Fevrier	Bilan du PAPRI Pact de l'annee N-1 — presentation au CSE
Mars — Avril	Lancement de la mise a jour du DUERP (visites terrain, entretiens salaries)
Mai — Juin	Finalisation de la cotation — identification des nouvelles actions
Septembre	Redaction du PAPRI Pact N+1 — consultation CSE
Octobre — Novembre	Diffusion du DUERP mis a jour — information des salaries
Tout au long de l'annee	Mise a jour immediate si aménagement notable ou accident

Conseils pratiques

- Impliquer les salaries de terrain : leur experience directe est irremplaçable pour identifier les dangers reels.
- Ne pas sous-estimer les RPS (risques psychosociaux) : ils representent une part croissante des maladies professionnelles reconnues.
- Eviter le DUERP 'vitrine' : un document trop generique ou copiee-collee sans adaptation a votre entreprise n'a aucune valeur preventive.
- Dater et signer chaque version : en cas de controle ou de litige, la traçabilite est determinante.
- Formaliser les visites terrain dans un compte rendu annexe au DUERP.
- Penser aux travailleurs temporaires et sous-traitants : l'employeur utilisateur reste responsable de leur securite sur son site.

7. Sources et references reglementaires

Code du travail	Articles L.4121-1, L.4121-2, L.4121-3, R.4121-1 a R.4121-4 Disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr
INRS	ED 887 — Evaluation des risques professionnels : l'aide-memoire de l'employeur ED 840 — Principes generaux de prevention Disponible sur : https://www.inrs.fr
Assurance Maladie — Risques professionnels	Guides et outils de prevention par secteur d'activite Disponible sur : https://www.ameli.fr / https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr
Ministerio du Travail (DARES/DGT)	Questions-reponses officielles sur le DUERP et le PAPRI Pact Disponible sur : https://travail-emploi.gouv.fr
Anact	Ressources sur les risques psychosociaux et les conditions de travail Disponible sur : https://www.anact.fr

Mention importante — Ce document est fourni a titre informatif et pedagogique. Il ne se substitue pas a l'avis du medecin du travail, d'un IPRP (Intervenant en Prevention des Risques Professionnels) ou de tout autre conseiller juridique specialise. Chaque entreprise a des specificites propres qui necessitent une analyse personnalisee. Expertise Sante Travail recommande de faire appel a un professionnel qualifie pour l'elaboration ou la mise a jour de votre DUERP.

Besoin d'un accompagnement personnalise ? Expertise Sante Travail accompagne les employeurs dans la mise en conformite et la mise en oeuvre de leur demarche DUERP.

expertisesantetravail.com

(c) 2026 Expertise Sante Travail — Reproduction autorisee a des fins non commerciales avec mention de la source