

CHECKLIST DUERP 2026

50 points de conformite a verifier

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
Edition 2026 — conforme au Code du travail (articles R.4121-1 a R.4121-4)

A qui s'adresse ce guide ?

Aux dirigeants de PME, DRH, responsables HSE, élus CSE et consultants prevention qui doivent mettre a jour ou rediger leur Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour 2026. La mise a jour du DUERP est une obligation legale annuelle pour toute entreprise employant au moins un salarie (article R.4121-2 du Code du travail).

Ce que vous allez verifier

- 7 categories de conformite reglementaire et operationnelle
- 50 points de verification classes par ordre d'importance
- Les sanctions encourues en cas de manquement
- Les echeances cles a respecter en 2026
- Un modele Excel pre-rempli a telecharger en complement

Sources officielles consultees

Code du travail (articles R.4121-1 a R.4121-4, L.4121-1 a L.4121-5) • INRS (Institut National de Recherche et de Securite) — brochure ED 887 • ANACT (Agence Nationale pour l'Amelioration des Conditions de Travail) • Direction Generale du Travail (DGT) • Loi n° 2021-1018 du 2 aout 2021 pour renforcer la prevention en sante au travail.

Edition	Date	Version	Editeur
2026	Avril 2026	1.0	expertisesantetravail.com

Le DUERP en 2 minutes

Qu'est-ce que le DUERP ? Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est le registre obligatoire qui recense et evalue les risques pour la sante et la securite de vos salaries. Il est cree par le decret du 5 novembre 2001 et renforce par la loi du 2 aout 2021.

Qui doit le rediger ? Tout employeur qui emploie au moins un salarie, sans exception (PME, TPE, association, profession liberale, collectivite). La responsabilite incombe personnellement au chef d'entreprise (article L.4121-1).

Quand le mettre a jour ? Au moins une fois par an pour les entreprises de 11 salaries et plus. Des qu'il y a un changement significatif (nouveau poste, nouveau materiel, accident du travail, evolution des effectifs) pour toutes les entreprises. La version 2026 doit integrer les risques emergents : risques psychosociaux (RPS), teletravail, intelligence artificielle au poste, chaleur extreme liee au changement climatique.

Sanctions en cas d'absence ou de DUERP incomplet

Manquement	Sanction
Absence de DUERP	1 500 EUR (contravention 5e classe, doublee en recidive)
DUERP non mis a jour	1 500 EUR par unite de travail concernee
Non-transcription d'un risque connu	Requalification en faute inexcusable (dommages majeores)
Accident du travail sans DUERP conforme	Presumption de faute inexcusable de l'employeur

Mode d'emploi de la checklist

Parcourez les 50 points ci-apres et cochez ceux qui sont deja en place dans votre entreprise. Les points non coches correspondent a des actions a planifier. En complement, telechargez le modele Excel pre-rempli (grille de cotation + plan d'action) livre avec ce guide.

Checklist 50 points — Conforme DUERP 2026

1. Existence et formalisation du DUERP (points 1-7)

Base légale : articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du travail.

- Un document unique existe bien, sur support papier ou numérique.
- Il couvre toutes les unités de travail de l'entreprise (chaque local, poste, activité).
- Il est rédigé en français et comporte l'identification de l'entreprise (raison sociale, SIRET, effectif).
- Il est daté et signé par l'employeur (ou son représentant avec délégation écrite).
- Il est conservé et archivé pendant 40 ans (obligation depuis la loi du 2 août 2021).
- La version actuelle correspond bien à l'année civile en cours (2026).
- Le DUERP est mis à jour au moins une fois par an (entreprises de 11 salariés et plus).

2. Méthode d'évaluation des risques (points 8-14)

Base : INRS ED 887, démarche en 5 étapes.

- Une méthode d'évaluation est documentée (ex. grille de cotation gravité x fréquence).
- Les salariés et leurs représentants (CSE, CSSCT) ont été associés à l'évaluation.
- Le médecin du travail a été sollicité ou informé de la démarche.
- Chaque unité de travail est découpée clairement (atelier, bureau, chantier, télétravail).
- Chaque risque identifié est qualifié (nature, gravité, fréquence d'exposition).
- La cotation permet de hiérarchiser les risques (niveaux 1 à 4 ou équivalent).
- Les sources d'information externes ont été consultées (INRS, CARSAT, branche professionnelle).

3. Risques physiques et sécurité (points 15-22)

Base : Code du travail titre III — prévention des risques pour la santé.

- Risques liés aux chutes de plain-pied et de hauteur évalués pour chaque poste.
- Risques mécaniques (machines, outils tranchants, pièces en mouvement) répertoriés.
- Risques électriques évalués (habilitation électrique, vérifications périodiques à jour).
- Risques chimiques (produits dangereux, FDS, étiquetage CLP) cartographiés.
- Risque incendie évalué et plan d'évacuation affiché à jour.
- Bruit et vibrations mesurés pour les postes exposés (seuils d'action 80/85 dB(A)).
- Ambiance thermique (chaleur, froid, courants d'air) évaluée — obligation renforcée 2026 pour fortes chaleurs.
- Risques routiers (déplacements professionnels) inclus, y compris trajets domicile-travail.

4. Risques psychosociaux et TMS (points 23-30)

Base : ANACT, accord national interprofessionnel 2008 actualisé 2020.

- Les risques psychosociaux (stress, harcèlement, charge mentale) figurent explicitement au DUERP.
- Un diagnostic RPS a été réalisé (entretiens, questionnaire type WOCCQ ou Karasek).
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont évalués poste par poste.
- Les facteurs de pénibilité (C2P) sont identifiés pour les postes concernés.
- Le télétravail est inclus comme unité de travail spécifique (ergonomie, isolement).

- Les risques liés à l'hyperconnexion et au droit à la déconnexion sont traités.
- La charge de travail et l'autonomie des salariés ont été documentées.
- Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné (obligatoire si ≥ 250 salariés, recommandé en dessous).

5. Risques émergents 2026 (points 31-36)

Base : DGT plan santé au travail 4 (2021-2025) + orientations 2026.

- Risques liés aux fortes chaleurs et événements climatiques extrêmes intégrés (canicule, inondation).
- Risques liés à l'intelligence artificielle au poste de travail évalués (surcharge cognitive, déqualification).
- Risques sanitaires et pandémiques (protocole de reprise d'activité disponible).
- Risque cyber (chiffrement de données sensibles, violence numérique) évalué si pertinent.
- Exposition aux polluants de l'air intérieur et qualité de l'eau évaluée.
- Risques pour les jeunes travailleurs, apprentis, stagiaires, intérimaires spécifiquement traités.

6. Plan d'action et suivi (points 37-43)

Base : loi du 2 août 2021, entreprises ≥ 50 salariés obligatoirement.

- Un programme annuel de prévention des risques (PAPR) est joint au DUERP (≥ 50 salariés).
- Chaque action est dotée d'un responsable, d'un budget, d'un délai.
- Les 9 principes généraux de prévention (L.4121-2) sont appliqués dans l'ordre.
- Les équipements de protection individuelle (EPI) sont listés et renouvelés selon planning.
- Les formations sécurité (accueil, recyclage, sauveteur secouriste du travail) sont planifiées.
- Les vérifications réglementaires périodiques (électrique, extincteurs, ascenseur, machines) sont tracées.
- Le registre des accidents du travail bénins est tenu à jour et accessible aux agents de contrôle.

7. Communication et accessibilité (points 44-50)

Base : article R.4121-4, droit d'accès des salariés et instances.

- Le DUERP est accessible aux salariés (affichage, intranet, consultation sur demande).
- Il est mis à disposition du CSE / CSSCT avant chaque réunion trimestrielle.
- Il est transmis au médecin du travail et au service de santé au travail (SPSTI).
- L'inspection du travail peut le consulter sur simple demande.
- Il est communiqué en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Les versions antérieures sont archivées (obligation de conservation 40 ans depuis 2022).
- Depuis le 1^{er} juillet 2024, les entreprises ≥ 150 salariés ont l'obligation de dépôt dématérialisé sur le portail national.

Évaluez votre score de conformité

Comptez le nombre de cases cochées et reportez-vous au barème ci-dessous :

Score	Niveau de conformité	Action recommandée
45-50 points	Excellent — conformité réglementaire maintenue	Maintenir la mise à jour annuelle et affiner le plan d'action.
35-44 points	Bon — lacunes mineures	Prioriser les points non cochés avec gravité élevée.
25-34 points	Moyen — risque de non-conformité	Mettre en place un plan de remise à niveau sous 3 mois.
15-24 points	Insuffisant — exposition juridique	Consultation d'un expert SST ou du médecin du travail recommandée.
< 15 points	Critique — risque de sanction pénale	Audit complet urgent et révision intégrale du DUERP sous 30 jours.

Les échéances clés 2026

- **31 janvier 2026** : mise à jour annuelle du DUERP (entreprises \geq 11 salariés).
- **1er avril 2026** : publication du rapport annuel PAPR au CSE (\geq 50 salariés).
- **Avant chaque réunion CSSCT** : transmission du DUERP actualisé (trimestriel).
- **Juillet 2026** : vérification du dépôt dématérialisé sur portail national (\geq 150 salariés).
- **En continu** : mise à jour après chaque accident du travail ou évolution significative des conditions de travail.

Pour aller plus loin

Ressources officielles à consulter :

- INRS — brochure ED 887 « Évaluer les risques professionnels » (gratuite)
- ANACT — guide pratique RPS et TMS
- Ministère du Travail — portail officiel pour le dépôt dématérialisé DUERP
- CARSAT régionale — accompagnement gratuit des PME
- Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) — suivi médical

Besoin d'un accompagnement personnalisé ?

Les experts de [expertisesantetravail.com](https://www.expertisesantetravail.com) vous accompagnent dans la rédaction ou la mise à jour de votre DUERP 2026. Audit de conformité, plan d'action chiffré, formation des référents : nous intervenons partout en France, en présentiel ou à distance.

Contact : hello@expertisesantetravail.com

Demande de rappel : [expertisesantetravail.com/contact/](https://www.expertisesantetravail.com/contact/)

Avertissement — Ce document a vocation pédagogique. Il ne remplace pas un conseil juridique ou médical personnalisé. Pour toute situation spécifique, consultez votre médecin du travail, votre service de prévention et de santé au travail (SPSTI), votre avocat ou un expert en santé et sécurité au travail habilité. Les références réglementaires citées sont celles en vigueur à la date de parution (avril 2026) ; vérifiez leur actualisation avant toute utilisation en situation réelle.

