



Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité. Pour assurer leur sécurité, l'employeur doit **évaluer et répertorier les risques professionnels** en fonction de ses activités et de l'exposition aux risques. Le résultat de cette évaluation doivent être transcrits dans le **DUERP**.

1. Comment élaborer le DUERP ?

Rédaction : L'employeur est seul responsable de l'élaboration du DUERP

Contenu :

- + Le résultat de l'évaluation des risques
- + L'inventaire des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés dans chaque unité de travail
(les risques liés à l'activité, les risques psychosociaux; les risques liés au télétravail, les conditions de travail extrêmes...)
- + Les annexes relatives à l'exposition à certains facteurs de risques
- + Les modalités pour assurer la traçabilité de certains risques
- + La liste des actions de prévention et/ou de formation :
 - Entreprise de moins de 50 salariés transcription dans le DUERP
 - Entreprise de 50 et + inscription dans un programme annuel de prévention



Le DUERP doit être tenu à la disposition des salariés ; du CSE ; du service de prévention et de santé au travail ; de l'inspection du travail ; des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; de l'OPPBTP

2. Quel support pour établir le DUERP ?

Il n'y a pas de formalisme imposé par le code du travail (un support papier ou un support numérique)

Le DUERP est **affiché** à une place aisément accessible. Quand il existe un règlement intérieur, il est affiché au même emplacement.

3. La mise à jour du DUERP

Le DUERP doit refléter la situation réelle **de l'entreprise**. Il est actualisé en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou en cas de nouvelle information sur l'évaluation des risques.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le DUERP doit être mis à jour **chaque année**.

Le DUERP est **transmis** par l'employeur **à chaque mise à jour** au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

4. Qui peut apporter une contribution à l'évaluation des risques et à l'élaboration du DUERP ?

L'employeur peut se rapprocher du service de santé au travail, de la Cnam de l'INRS ou de son organisation professionnelle.

Dans le cadre d'un dialogue social dans l'entreprise : le CSE, le salarié désigné pour s'occuper de la prévention

Attention : dans les entreprises de 50 et plus, le CSE doit être consulté pour donner son avis sur le DUERP.

5. Quelles sont les sanctions en cas d'absence ou d'actualisation

L'employeur est passible d'une amende et peut être condamné à verser des dommages et intérêts aux salariés qui démontreraient avoir subi un préjudice.



A compter du 27/06/2026, L'administration peut prononcer des sanctions administratives indépendamment de toute procédure pénale préalable (avertissement – amendes pouvant aller jusqu'à 4000€ par salarié en cas d'absence du DUERP).

L'absence de DUERP ou de son actualisation peut participer à démontrer l'existence d'un **manquement** à l'obligation de sécurité et donc une faute inexcusable.

COGEP met à votre disposition une liste d'intervenants qui pourront vous assister dans la mise en place du DUERP.

Vos interlocuteurs habituels du Groupe restent à votre disposition pour tout complément d'information.