

## Fiche pratique – DUERP

*Mise à jour – avril 2026*

Souvent perçu comme une simple contrainte administrative, le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est en réalité la pierre angulaire de toute démarche de prévention en entreprise.

Obligatoire dès l'embauche de votre premier salarié, ce document vivant ne se limite pas à dresser un simple inventaire des dangers potentiels. Il constitue un véritable **outil stratégique et de pilotage** qui vous permet d'identifier les risques et de déployer des actions de prévention concrètes pour protéger la santé physique et mentale de vos collaborateurs.

Bien maîtrisé, le DUERP dépasse largement l'obligation légale pour devenir un levier puissant permettant d'améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), de réduire l'absentéisme et de sécuriser durablement votre activité.

Découvrez dans cette fiche l'essentiel pour comprendre, structurer et faire vivre votre DUERP au quotidien.

# LEGALSACE RH

## Sommaire

<b>MODULE 1 : Comprendre l'obligation et lancer le DUERP</b>	<b>4</b>
Le DUERP, votre bouclier stratégique et opérationnel	4
La base théorique	4
Comment bien procéder ?	4
Par quoi commencer ?	4
Comment poursuivre ?	4
Le piège à éviter : copier sur un confrère	5
Le piège à éviter : le document "fantôme"	5
Le petit plus dans la culture de l'entreprise	5
<b>MODULE 2 : Cartographier et découper son entreprise en Unités de Travail</b>	<b>5</b>
La base théorique	5
Par quoi commencer ?	5
Comment bien procéder ?	5
Le piège à éviter :	6
<b>MODULE 3 : Diagnostic et cotation (repérer les dangers et évaluer leur criticité)</b>	<b>7</b>
La base théorique :	7
Par quoi commencer ?	7
Comment bien procéder ?	7
Le piège à éviter :	7
<b>MODULE 4 : Les annexes du DUERP</b>	<b>7</b>
1. L'annexe pénibilité	7
2. L'annexe explosion / ATEX	8
3. Les autres annexes possibles	9
<b>MODULE 5 : Les fiches thématiques d'évaluation</b>	<b>9</b>
Thème A : Sécuriser l'espace de travail (chutes et environnement)	9
Thème B : Risques techniques et habilitations (électricité et incendie)	10
Thème C : Facteurs humains (addictions et workaholisme)	10
Thème D : Le risque critique (amiante et travaux spécifiques)	11

# LEGALSACE RH

## **MODULE 6 : Le plan d'action ou comment passer du constat à la prévention \_ 11**

La base théorique : \_\_\_\_\_ 11

Par quoi commencer ? \_\_\_\_\_ 13

Comment bien procéder ? \_\_\_\_\_ 13

Le piège à éviter : \_\_\_\_\_ 13

## **MODULE 7 : Faire vivre le document, le mettre à jour, le conserver et le communiquer \_\_\_\_\_ 14**

La base théorique : \_\_\_\_\_ 14

Par quoi commencer ? \_\_\_\_\_ 14

Comment bien procéder ? \_\_\_\_\_ 14

Le piège à éviter : \_\_\_\_\_ 14

## **LA BOÎTE À OUTILS INDISPENSABLE \_\_\_\_\_ 14**

## **CONCLUSION \_\_\_\_\_ 15**

# LEGALSACE RH

## MODULE 1 : Comprendre l'obligation et lancer le DUERP

### *Le DUERP, votre bouclier stratégique et opérationnel*

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est l'acte fondateur de votre politique de prévention. Il constitue votre preuve matérielle de diligence en cas de litige. Sans lui, ou avec une version obsolète, vous êtes fortement exposé à une potentielle faute inexcusable.

### *La base théorique*

L'article **L 4121-1** du Code du travail vous impose une obligation de sécurité de résultat. Le DUERP transcrit cette responsabilité en analysant les risques par **unités de travail** (postes ou situations géographiques).

Il est obligatoire dès le premier salarié et répertorie tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et prouve que l'employeur respecte son obligation légale de sécurité (obligation de moyens renforcée).

### *Comment bien procéder ?*

Impliquez les salariés dès le premier jour. Le DUERP n'est pas un exercice de style pour la direction, c'est la retranscription de la réalité du terrain et il est donc impératif de tenir compte des retours de ce que chacun vit au quotidien.

### *Par quoi commencer ?*

1. Désigner un "pilote" du projet en interne (le chef d'entreprise, un manager ou un référent sécurité) et planifier une réunion de lancement.
2. Informer le CSE (Comité Social et Économique) de la démarche lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, car la loi impose qu'il soit consulté.
3. Créer ou se procurer un document support vierge qui permette d'inscrire l'étude des risques pour chaque unité de travail tenant compte des familles de risque, de la fréquence et de la gravité.

### *Comment poursuivre ?*

1. **Segmenter et diagnostiquer** : identifiez vos unités de travail et associez-y les dangers en fonction des différentes familles de risque (incendie, chutes, froid, etc.).
2. **Rédiger l'avis au personnel** : ce document doit préciser la date de mise à jour, le moyen et/ou lieu de consultation et les horaires d'accès.
3. **Penser à la création des annexes spécifiques** : l'annexe pénibilité et l'annexe ATEX sont des annexes à joindre au DUERP (explications en page 6).

# LEGALSACE RH

4. **Afficher et diffuser** : placez cet avis de manière visible, obligatoirement à côté du règlement intérieur lorsqu'il en existe un.

## *Le piège à éviter : copier sur un confrère*

Télécharger un modèle générique sur internet d'une entreprise d'un même secteur d'activité et changer uniquement le nom de l'entreprise. Un DUERP non adapté à votre réalité est considéré comme inexistant par l'inspection du travail.

1. *Sanctions* : 1 500 € d'amende (7 500 € pour la personne morale), doublée en cas de récidive, sans compter le délit d'entrave si le CSE est ignoré.

## *Le piège à éviter : le document "fantôme"*

Un DUERP non actualisé lors de l'aménagement d'un poste ou de l'évolution des locaux est juridiquement nul. Il doit être transparent. Sachez que sont légalement autorisés à l'exiger : les salariés, le CSE, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, les agents de la CARSAT, les assureurs et même les agences d'intérim.

## *Le petit plus dans la culture de l'entreprise*

Une gestion rigoureuse et transparente du DUERP désamorce les conflits sociaux et installe une culture de la confiance. C'est la preuve que vous pilotez votre entreprise avec professionnalisme.

## MODULE 2 : Cartographier et découper son entreprise en Unités de Travail

### *La base théorique*

Pour que l'analyse soit « digeste », on n'évalue pas les risques, salarié par salarié, mais par "Unité de Travail" (UT). Une UT regroupe des collaborateurs exposés à des situations et des dangers similaires.

### *Par quoi commencer ?*

1. Lister les différents lieux géographiques de l'entreprise (ex : siège social, entrepôt, chantier externe, bureaux, etc.).
2. Pour chaque lieu, regrouper les postes ayant les mêmes contraintes et/ou avec des tâches similaires (ex : UT "bureaux/administratif", UT "préparateurs de commandes", UT "commerciaux itinérants", etc.).
3. Si votre entreprise le pratique, créer impérativement une UT spécifique "télétravail" (ou l'intégrer clairement aux UT existantes) pour isoler ces risques particuliers.

### *Comment bien procéder ?*

Restez pragmatique. Si deux opérateurs utilisent les mêmes machines dans les mêmes conditions, ils sont dans la même UT, même s'ils n'ont pas le même titre sur leur contrat.

# LEGALSACE RH

## *Le piège à éviter :*

Faire un découpage trop fin (un DUERP par personne, impossible à gérer) ou trop large (une seule UT "employés" qui mélange un comptable et un cariste, rendant l'analyse caduque).

Il faut également penser à inclure, en plus des unités de travail, **une unité globale** qui **évalue l'entreprise dans son ensemble**.

Cette partie est **fortement recommandée** et répond aux attentes récentes des juges.

Voici pourquoi et comment l'intégrer dans votre trame :

### **1. Ce que dit la jurisprudence**

Si le Code du travail (Article R. 4121-1) impose structurellement de recenser les risques par "unités de travail" (UT), la jurisprudence récente exige également une vision d'ensemble. La Cour d'appel d'Amiens (27 octobre 2023) insiste expressément sur la nécessité d'une identification des risques **"au niveau global de l'entreprise, par métier, mais également au niveau de chaque site"**.

### **2. Gérer les "risques transverses"**

De nombreux risques ne se limitent pas à une unité de travail spécifique, mais impactent l'ensemble de vos salariés de manière identique. Créer une grille pour la globalité de l'entreprise vous évite de répéter inlassablement les mêmes lignes dans chaque onglet. Vous pouvez y centraliser :

- **Les risques psychosociaux (RPS) d'origine macro-organisationnelle** : par exemple, l'insécurité socio-économique globale de l'entreprise, la conduite du changement, ou la politique générale de management.
- **Les risques sanitaires et épidémiques** : les procédures d'hygiène communes à tous.
- **Les politiques de prévention générales** : le risque incendie global des locaux, les addictions, ou encore le risque routier pour les trajets domicile-travail.

### **3. Un outil de pilotage stratégique**

Le DUERP n'est pas qu'un inventaire, c'est un outil de réflexion qui doit offrir une **vision globale sur la situation de l'entreprise**. Un onglet récapitulatif ou une grille globale permet de :

- Avoir un tableau de bord (synthèse) pour repérer immédiatement les risques majeurs de l'entreprise.
- Mutualiser les plans d'actions. Par exemple, si une même mesure de prévention (comme une formation) concerne plusieurs unités de travail, il est beaucoup plus

# LEGALSACE RH

simple de la piloter globalement, ce qui facilite la création de votre liste d'actions ou de votre PAPRIACT.

## MODULE 3 : Diagnostic et cotation (repérer les dangers et évaluer leur criticité)

### *La base théorique :*

Il faut inventorier les risques (physiques, chimiques, psychosociaux, etc.) pour chaque UT, puis les coter à l'aide d'une formule mathématique simple (Gravité x Probabilité) afin de prioriser les urgences.

### *Par quoi commencer ?*

1. Effectuer une visite physique de chaque Unité de Travail (regardez l'état des sols, l'éclairage, la posture des salariés, les produits utilisés).
2. Interroger les équipes de manière informelle sur place et/ou via des questionnaires : « *Qu'est-ce qui est pénible ou dangereux dans votre quotidien ?* », « *avez-vous au courant des 6 derniers mois été exposé à un risque en particulier à un moment précis ?* »
3. Appliquer votre grille de cotation de 1 à 4 (ex: Gravité 4 = mortel/invalidant ; Probabilité 4 = très fréquent) pour chaque risque identifié.

### *Comment bien procéder ?*

N'oubliez pas les risques "invisibles" : la charge mentale, le risque routier, le stress face aux clients (RPS), ou encore l'hyperconnexion en télétravail.

### *Le piège à éviter :*

Sous-évaluer ou omettre volontairement un risque majeur (comme le stress ou les produits chimiques) par peur des conséquences. En cas d'accident, la justice vérifiera si le risque était mentionné.

## MODULE 4 : Les annexes du DUERP

### *1. L'annexe pénibilité*

Cette annexe est **obligatoire pour toutes les entreprises**, peu importe leur secteur d'activité ou leur taille (dès le premier salarié), selon l'article R. 4121-1-1 du Code du travail. Elle sert à consigner les données collectives d'exposition aux facteurs de risques spécifiques.

- **Les risques concernés (3 catégories) :**
  - Les contraintes physiques marquées (manutention de charges, postures pénibles, vibrations).

# LEGALSACE RH

- L'environnement physique agressif (bruit, températures extrêmes, milieu hyperbare, agents chimiques).
- Certains rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).
- **Que devez-vous y noter ?** Vous devez y faire figurer la proportion de vos salariés exposés *au-delà* des seuils réglementaires, après application de vos mesures de protection. Ces données facilitent la déclaration annuelle (DSN) permettant d'alimenter le Compte Professionnel de Prévention (C2P).
- **Le cas pratique du "0 %" :** Si vous dirigez une entreprise de bureaux (ex : agence web, cabinet comptable, etc.), il est fort probable qu'aucun salarié ne dépasse les seuils légaux (très élevés pour le bruit ou la manutention). Une simple mention suffit pour être en conformité : *"Après évaluation, la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité) au-delà des seuils réglementaires est de 0 %."*

## 2. L'annexe explosion / ATEX

Appelé DRPCE (Document Relatif à la Protection Contre les Explosions), ce document n'est obligatoire **que si l'entreprise est concernée par ce risque.**

- **Le mécanisme du risque :** Le risque ATEX (Atmosphères Explosives) survient lorsque des combustibles se mélangent à l'oxygène de l'air. Ces combustibles peuvent être des gaz, des vapeurs de solvants, mais aussi de simples poussières en suspension (bois, farine, sucre, aluminium). Au contact d'une source d'inflammation (étincelle, flamme), une explosion se produit.
- **Qui est concerné ?** Les menuiseries, boulangeries industrielles, la métallurgie, les entreprises manipulant des gaz/produits chimiques, etc. Une entreprise 100 % tertiaire n'est pas concernée.
- **Que devez-vous y noter ?**
  1. **Empêcher la formation :** agir à la source (capter les poussières/vapeurs, ventiler, substituer les produits dangereux).
  2. **Éviter l'inflammation :** empêcher la moindre étincelle (matériel électrique certifié "ATEX", permis de feu pour les travaux de soudure).
  3. **Atténuer les effets :** limiter les conséquences (murs coupe-feu, isolement des stockages, extinction automatique).
- **Point de vigilance :** l'annexe doit être révisée à chaque modification des lieux ou des installations.

### 3. Les autres annexes possibles

Si la matrice de votre DUERP est trop petite pour détailler un risque spécifique, vous devez créer une annexe. Les plus courantes sont :

- **L'annexe risque chimique** : inventaire des produits, Fiches de Données de Sécurité (FDS) et évaluation des Agents Chimiques Dangereux (ACD) ou CMR.
- **L'annexe risques psychosociaux (RPS)** : synthèse des questionnaires (ex : outil INRS) sur la charge mentale, l'autonomie ou les conflits de valeurs.
- **L'annexe risque routier** : protocoles de vérification des véhicules, plannings de tournées et gestion de la fatigue pour les flottes commerciales/techniques.
- **L'annexe télétravail** : évaluation de l'ergonomie au domicile, de l'isolement et du droit à la déconnexion.
- **Le plan de continuité d'activité (PCA)** : c'est un document d'anticipation et d'organisation conçu pour préparer l'entreprise à faire face à une crise majeure (comme une épidémie ou une pandémie) et à fonctionner en "mode dégradé". Il a pour double objectif de maintenir les activités essentielles de l'entreprise tout en limitant la propagation de la maladie et en garantissant la sécurité du personnel face à des perturbations exceptionnelles.

## MODULE 5 : Les fiches thématiques d'évaluation

### Thème A : Sécuriser l'espace de travail (chutes et environnement)

L'aménagement physique prévient les accidents les plus fréquents (chutes de plain-pied, chutes d'objets) et protège contre les agressions climatiques.

Le Code du travail impose des postes permettant des secours rapides, une signalétique claire et une température convenable.

- **Comment bien procéder ?**
  1. **Ingénierie du stockage** : fixez les racks, installez des butoirs et affichez les plaques de charge maximale.
  2. **Maîtrise du risque froid** : Dès 5°C, la vigilance est impérative. Utilisez des outils comme ClimApp pour évaluer le stress thermique. (*Rappel : la perte de chaleur est 25 fois plus rapide dans l'eau*).
  3. **Flux et visibilité** : balisez les allées, couvrez les câbles et remplacez immédiatement les éclairages défectueux.

Un environnement ordonné réduit les accidents de 30 % et fluidifie la productivité. C'est un investissement, pas une dépense.

# LEGALSACE RH

## *Thème B : Risques techniques et habilitations (électricité et incendie)*

Le défaut d'habilitation est une faute pénale directe pour le dirigeant dès qu'un salarié manipule un équipement technique.

L'habilitation électrique (Norme NF C 18-510) valide la capacité à opérer. Le seuil de tension dangereuse est de 50V (12V en milieu humide) et une téτανisation respiratoire survient dès 30 mA.

- **Comment bien procéder ?**

1. **Cadrer les habilitations** : utilisez les codes réglementaires (ex : B1V), délivrez le titre et remettez un carnet de prescriptions.
2. **Maintenance préventive** : faites vérifier les installations et extincteurs par des organismes agréés. Consignez les preuves au registre de sécurité.
3. **Protocole points chauds** : 1 incendie sur 3 est dû au soudage

Former des SST (Sauveteurs Secouristes au Travail) et réaliser des exercices d'évacuation est votre meilleure assurance contre les catastrophes.

## *Thème C : Facteurs humains (addictions et workaholisme)*

La santé mentale et les comportements sont des risques RH critiques, à traiter comme des variables de gestion et non comme des tabous.

Il existe 3 vecteurs de consommation : l'importation (vie privée), l'acquisition (milieu pro, ex : pots) et l'adaptation ("dopage" pour tenir le rythme, souvent signe d'une défaillance managériale).

- **Comment bien procéder ?**

1. **Piloter par la charte** : rédigez une "charte de prévention" complétant le règlement intérieur quand vous en avez un.
2. **Professionaliser les événements** : encadrez les pots d'entreprise (limite d'alcool, nourriture systématique, éthylotests).
3. **Diagnostiquer l'organisation** : identifiez le "workaholisme" et les horaires atypiques comme facteurs de risque dans le DUERP.

L'alerte doit être présentée comme un acte de secours. Attention à la polyconsommation qui démultiplie les risques.

Une démarche QVT authentique réduit l'absentéisme et les erreurs coûteuses, tout en protégeant votre marque employeur.

# LEGALSACE RH

## *Thème D : Le risque critique (amiante et travaux spécifiques)*

L'amiante est le danger le plus surveillé en raison de sa latence (15 à 20 ans). C'est un risque invisible avec des sanctions immédiates.

Distinguez la sous-section 3 (retrait) et la sous-section 4 (maintenance sur Matériaux Contenant de l'Amiante - MCA). La VLEP absolue est de 10 fibres/litre sur 8h.

- **Comment bien procéder ?**

1. **Audit systématique (le DTA) :** exigez le Dossier Technique Amiante (DTA) avant toute intervention sur un bâtiment d'avant juillet 1997.
2. **Rigueur procédurale (SS4) :** rédigez un mode opératoire précis et utilisez la plateforme Demat@miante.
3. **Règle des 5 jours :** pour toute intervention SS4 > 5 jours, l'envoi du mode opératoire à l'inspection du travail est obligatoire.

**Le piège à éviter :** le dépassement de la VLEP. Tout manquement expose à l'arrêt du chantier et à des poursuites pénales lourdes.

Maîtriser ce risque est une preuve de haute technicité qui préserve vos actifs, vos équipes et votre réputation.

## MODULE 6 : Le plan d'action ou comment passer du constat à la prévention

### *La base théorique :*

Lister les problèmes ne suffit pas. Le Code du travail exige que le DUERP débouche sur **des actions concrètes** pour supprimer ou réduire les risques.

**Chaque unité de travail donne lieu à un plan d'action. Cependant, il est utile d'intégrer une synthèse globale.**

Le traitement des données que vous avez recueillies dans vos différents onglets doit aboutir à une présentation synthétique. Regrouper vos actions de manière globale vous permet de :

- **Prioriser les investissements et les actions :** toutes les actions de prévention ne peuvent pas être mises en œuvre simultanément. Une vue d'ensemble vous permet de hiérarchiser les mesures pour toute l'entreprise en fonction de l'urgence, du niveau de dangerosité, de l'efficacité espérée, de la complexité de mise en œuvre et du coût.
- **Mutualiser les mesures transverses :** comme nous l'avions évoqué pour la grille "globalité de l'établissement", certaines actions sont spécifiques à une UT, mais

# LEGALSACE RH

d'autres sont communes à plusieurs unités (par exemple, des formations générales à la sécurité, l'aménagement des locaux ou la politique de prévention des Risques Psychosociaux) et renvoient à la stratégie globale de l'entreprise

## Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cela prend la forme obligatoire du PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Il constitue l'aboutissement concret de votre évaluation des risques : alors que le DUERP sert à identifier et évaluer les dangers, le PAPRIPACT est le plan d'action détaillé qui synthétise toutes les mesures à mettre en place pour les supprimer ou les réduire.

Pour être conforme à la loi, ce programme doit être très précis et comprendre obligatoirement les éléments suivants :

- **La liste détaillée des mesures** à prendre au cours de l'année à venir (par exemple : organiser des formations, moderniser des équipements de travail, mettre en place des protections, etc.).
- **Les conditions d'exécution** de chaque mesure.
- **Des indicateurs de résultat** permettant d'évaluer l'efficacité de l'action une fois mise en place.
- **L'estimation financière** du coût de ces mesures.
- **Les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées** pour réaliser ces actions (personne en charge, direction des ressources humaines, médecin du travail, etc.).
- **Un calendrier** de mise en œuvre.

Enfin, le PAPRIPACT est un outil clé du dialogue social : il doit obligatoirement être présenté et soumis à la consultation du Comité Social et Économique (CSE), généralement lors de la réunion portant sur la politique sociale et le bilan annuel de santé et de sécurité de l'entreprise. Tout comme la liste d'actions des plus petites entreprises, il doit être mis à jour à chaque actualisation du DUERP si cela s'avère nécessaire.

*A noter que le pack obtenu ne propose pas de modèle de PAPRIPACT.*

## Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent aboutir à la **définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés**.

# LEGALSACE RH

Contrairement aux entreprises de 50 salariés et plus, ces structures sont dispensées de l'obligation de rédiger un programme annuel (PAPRI Pact) complexe et détaillé. L'obligation légale exige plus simplement que **l'employeur dresse la liste de ces actions et la consigne directement dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).**

Pour être conforme, cette liste doit respecter certains critères :

- Elle doit être **précise et adaptée aux risques** qui ont été identifiés dans l'entreprise.
- Elle doit être **mise à jour en même temps que le DUERP** (ou si nécessaire lors de ces mises à jour) pour refléter l'évolution des actions de prévention.
- Elle doit obligatoirement être **présentée au Comité Social et Économique (CSE)** dans le cadre de sa consultation sur le DUERP.

## *Par quoi commencer ?*

1. Reprendre les risques ayant obtenu la cotation la plus élevée (les priorités absolues) et lister les mesures déjà en place.
2. Définir une nouvelle action corrective pour chaque risque critique (ex : achat d'un bras articulé, formation gestion des conflits).
3. Assigner un responsable, un délai de réalisation et un budget estimé à chaque action.

## *Comment bien procéder ?*

Respectez la hiérarchie de la prévention : cherchez d'abord à supprimer le danger. Si c'est impossible, privilégiez les protections collectives (garde-corps, ventilation) avant les protections individuelles (bouchons d'oreilles, chaussures de sécurité).

## *Le piège à éviter :*

Rédiger un plan d'action plein de bonnes intentions mais sans aucun pilote ni budget alloué.

- *Sanctions* : en cas d'accident grave, l'inaction face à un risque connu qualifie la "faute inexcusable de l'employeur". L'entreprise devra rembourser les rentes versées par la Sécurité Sociale (coût potentiel : plusieurs centaines de milliers d'euros).

# LEGALSACE RH

## MODULE 7 : Faire vivre le document, le mettre à jour, le conserver et le communiquer

### *La base théorique :*

Le DUERP n'est pas un document que l'on produit une fois pour toute. Il doit être mis à disposition des salariés et de l'inspection du travail, mis à jour régulièrement, et ses versions successives doivent être conservées **pendant 40 ans**.

### *Par quoi commencer ?*

1. Rédiger et placarder une affiche dans vos locaux indiquant où et comment les salariés peuvent consulter le DUERP (format papier ou numérique).
2. Programmer une alerte dans votre agenda pour la révision annuelle obligatoire (si vous avez plus de 10 salariés).
3. Créer un dossier d'archivage informatique sécurisé (et/ou physique) nommé par exemple "Archives DUERP - Conservation 40 ans".

### *Comment bien procéder ?*

Mettez à jour le DUERP en dehors de l'échéance annuelle si un changement majeur survient : nouvelle machine, déménagement, ou apparition d'un nouveau risque (ex : pandémie, nouvelles technologies comme l'IA, etc.).

### *Le piège à éviter :*

Remplacer l'ancien fichier Excel par le nouveau. Vous devez absolument conserver l'historique complet pour pouvoir prouver, dans 15 ou 20 ans, à quels risques un ancien salarié était exposé à une date précise.

## LA BOÎTE À OUTILS INDISPENSABLE

Pour mettre en œuvre cette fiche, voici les documents que vous devez créer ou vous procurer en priorité :

1. **La matrice DUERP** : comprenant les colonnes ou onglet : Unité de travail / Risque / Gravité / Fréquence / Score / Actions en place / Actions à venir / Pilote / Délai.
2. **Les grilles d'audit** : utilisez une grille d'évaluation ainsi que des questionnaires structurés pour mener des entretiens auprès des salariés ; pour les RPS : appuyez-vous sur des outils reconnus, comme la grille d'évaluation "RPS-DU" de l'INRS, qui permet d'objectiver des éléments souvent subjectifs (charge de travail, autonomie, conflits de valeurs).

3. **L'affiche légale de consultation** : un document simple précisant "le DUERP est consultable auprès de [Nom] dans le bureau [Lieu] ou sur le réseau [Lien]". Ce document doit mentionner que le DUERP est à la disposition des salariés, du CSE, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents de la CARSAT.
4. **Les annexes obligatoires**
  - **L'annexe pénibilité (obligatoire pour tous)** : vous devez y consigner la proportion de vos salariés exposés au-delà des seuils réglementaires aux facteurs de risques professionnels. *Même si cette proportion est de 0%, l'annexe doit exister pour prouver que vous avez fait l'évaluation.*
  - **Les autres annexes adaptée à votre activités.**
5. **L'outil de pilotage (le plan d'action)** : si vous avez moins de 50 salariés, intégrez directement vos actions de prévention dans cette matrice. Si vous avez 50 salariés ou plus, cela prend la forme du **PAPRI Pact**, qui exige d'identifier des pilotes, des délais, un budget estimé et des indicateurs de résultats
6. Selon la nature de vos activités, vous devez pouvoir présenter immédiatement des documents prouvant que les risques critiques sont encadrés :
  - **Titres d'habilitation et carnets de prescriptions** : indispensables pour tout collaborateur exposé au risque électrique.
  - **Autorisations de conduite** : obligatoires pour la conduite d'engins de chantier, chariots automoteurs ou nacelles (souvent couplées au CACES).
  - **Le registre de sécurité** : centralisant les preuves de vérifications périodiques (électrique, incendie, etc.)

## CONCLUSION

**Une erreur de procédure peut coûter bien plus cher qu'un conseil d'expert.**

Cette fiche pratique avait pour objectif pour vous de mieux comprendre en quoi consiste le DUERP.

*Ce parcours vous donne la méthode pour structurer un DUERP cohérent et initier une véritable culture de la prévention. Vous savez désormais quoi faire.*

Toutefois, la versatilité du droit du travail et la dangerosité technique des risques (notamment amiante et électrique) exigent une expertise pointue. Pour sécuriser pleinement votre entreprise et vos salariés, faire relire ou co-construire votre DUERP avec un préventeur externe (IPRP), votre service de santé au travail ou un cabinet RH reste la démarche la plus protectrice pour un dirigeant.