PÔLE SANTÉ TRAVAIL
Métropole Nord

DUERP

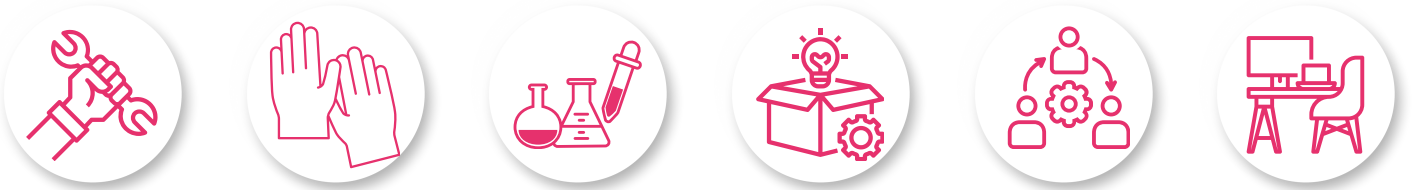
ÉVALUATION DES RISQUES, CONTENU ET FORME

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès la première embauche.

ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

QUE DOIT ÉVALUER L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs en prenant en compte plusieurs éléments, notamment :



- LES PROCÉDÉS DE FABRICATION
- LES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL
- LES PRODUITS CHIMIQUES
- L'AMÉNAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL
- L'ORGANISATION DU TRAVAIL
- LES POSTES DE TRAVAIL

Les obligations relatives à l'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du DUERP relèvent de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité.

Pour plus de détails

BON À SAVOIR
Le DUERP s'inscrit, néanmoins, en pratique dans une démarche collective.

QUI PEUT CONTRIBUER À L'ÉVALUATION DES RISQUES ?

- Le CSE*
  La CSSCT*
- Les salariés compétents désignés par l'employeur
- Le SPST* auquel l'employeur adhère
- Les services de prévention des caisses de sécurité sociale
- Les branches professionnelles

*Comité Social et Économique
*Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
*Service de Prévention et de Santé au Travail

BON À SAVOIR
Les équipes du SPST peuvent accompagner les employeurs dans l'élaboration du DUERP.

CONTENU ET FORME

1. Le DUERP doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.
2. Il n'existe pas de modèle imposé par le Code du travail.
   L'employeur peut choisir le support qui lui semble le plus adapté à ses besoins (papier ou numérique).
3. L'employeur doit consigner, en annexe du DUERP, les informations relatives aux facteurs de risques professionnels dits « de pénibilité » (données, risques, proportion de salariés exposés...).

PÔLE SANTÉ TRAVAIL - Lille - Mars 2025 - Document à usage externe

PÔLE SANTÉ TRAVAIL Métropole Nord

DUERP

RÉSULTATS, CONSERVATION, MISE À JOUR ET RESPONSABILITÉ

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur transcrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les démarches varient selon la taille de l'entreprise.

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

LISTE D'ACTIONS

L'employeur doit définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés.

ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

PAPRIPACT*

L'employeur doit établir un PAPRIPACT qui :

- fixe la liste détaillée des mesures de prévention devant être prises (avec ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût)
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
- comprend un calendrier de mise en œuvre des mesures

**Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail*

CONSERVATION, CONSULTATION ET TRANSMISSION

Le DUERP et ses mises à jour successives sont conservés par l'employeur pendant une durée de 40 ans.
Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition :

- des TRAVAILLEURS et des ANCIENS TRAVAILLEURS pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise
- des membres de la délégation du personnel 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
- des ORGANISMES professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail
- des INSPECTEURS DE LA RADIOPROTECTION

MISE À JOUR DU DUERP

Au moins chaque année dans les entreprises de plus de 11 salariés

Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur

Le PAPRIPACT ou la liste des actions de prévention et de protection sont également actualisés, à chaque mise à jour du DUERP, si besoin.

Le DUERP doit être transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPSTI auquel il adhère.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

DÉFAUT DE RÉALISATION

En l'absence de DUERP ou de mise à jour, l'employeur peut être condamné au paiement de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe.

PRÉJUDICE SALARIÉ

L'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié qui parvient à démontrer que le défaut de DUERP lui a causé un préjudice.

DÉLIT D'ENTRAVE

L'employeur qui ne met pas le DUERP à la disposition du CSE commet un délit d'entrave.

PÔLE SANTÉ TRAVAIL - Lille - Mars 2025 - Document à usage externe