L'essentiel sur

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

ED 6564

Brochure INRS élaborée par
A.-S. Valladeau et J. Lemarié

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

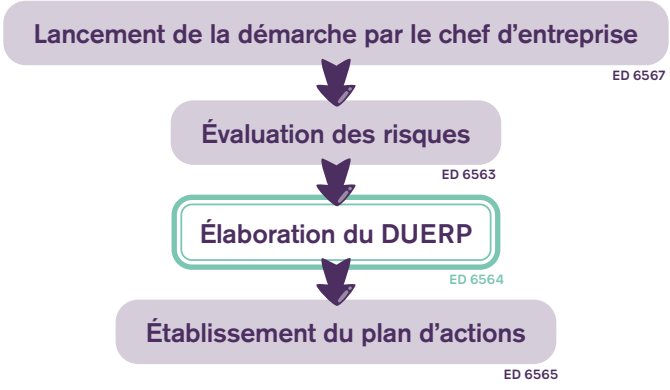
© INRS, 2026.
Édition : Emmanuelle Chalaux (INRS) - Conception graphique : Julie&Gilles
Illustrations et mise en pages : Valérie Latchague (INRS)
Impression : Corlet

Qu'est-ce que le DUERP ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) – souvent dénommé document unique (DU) –, est bien plus qu'une obligation réglementaire : c'est un outil clé de la démarche de prévention initiée par l'employeur *(voir dépliant ED 6567)*. Il permet de passer de l'obligation réglementaire à l'action concrète de préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

En pratique, le DUERP est un support (papier ou informatique) qui permet de formaliser l'évaluation des risques présents dans l'entreprise et de construire un plan d'actions de prévention *(voir brochure ED 6565)*.

En effet, chaque employeur, dès le premier travailleur (salarié, CDD, CDI, intérimaire, stagiaire, alternant...), a l'obligation d'évaluer les risques professionnels auxquels ses salariés sont exposés *(voir brochure ED 6563)*. Pour cela, il peut mobiliser des compétences internes ou externes.



Le DUERP n'est pas un simple document administratif. C'est avant tout un outil de pilotage de la prévention qui aide l'employeur à :

- repérer les dangers dans l'entreprise ;
- évaluer les risques liés à ces dangers ;
- prioriser les actions de prévention ;
- planifier ces actions et en assurer le suivi.



Le cadre réglementaire du DUERP

L'obligation d'établir un document unique est inscrite dans le Code du travail (articles R. 4121-1 à R. 4121-4).

Ainsi, tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise (à partir du premier travailleur), doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- transcrire les résultats de cette évaluation dans un document unique ;
- mettre à jour ce document lors de tout changement important (nouvelle activité, réorganisation, accident...) et au moins une fois par an pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Le document unique peut être rédigé sous format papier ou numérique, et doit être facilement accessible à ceux qui souhaitent le consulter.

Depuis 2022, le DUERP et ses versions successives doivent être conservés pendant 40 ans.

Ce document doit pouvoir être présenté notamment :

- à l'inspection du travail ;
- à la caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- au service de prévention et de santé au travail ;
- aux représentants du personnel ou au comité social et économique (CSE) ;
- et à tout travailleur qui en fait la demande.

En cas d'absence de DUERP, l'employeur s'expose à une contravention (5e classe) et, en cas d'accident, à une mise en cause de sa responsabilité civile et pénale.

Pour en savoir plus, consultez la brochure *Évaluation des risques professionnels et document unique* (TJ 29) sur www.inrs.fr.

Que doit contenir le DUERP ?

Le Code du travail n'impose pas de modèle de DUERP. Cependant, ce document doit contenir certaines informations essentielles comme :

- le cadre de l'évaluation ;
- les méthodes d'identification des dangers et d'analyse des risques choisie ainsi que les outils mis en œuvre ;
- la méthode d'appréciation choisie ;
- l'inventaire des risques identifiés, analysés et appréciés (l'ensemble constituant l'évaluation des risques, *voir brochure ED 6563*).

L'employeur doit annexer au document unique (article R. 4121-1-1 du Code du travail) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs dits de pénibilité[1], de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant à partir de l'identification des postes, des métiers ou des situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou dans un référentiel professionnel de branche homologué ;
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils fixés par le Code du travail.

Associé à ce document unique, un plan d'actions de prévention est établi *(voir brochure ED 6565)*, comprenant :

- les actions de prévention existantes ;
- les actions à mettre en œuvre ;
- les priorités, les responsables et les échéances ;
- les dates de réalisation.

Il est nécessaire d'indiquer les dates de mises à jour du DUERP et du plan d'actions pour assurer la traçabilité des versions (obligation de conservation pendant 40 ans).

1. Manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit sous certaines conditions, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif. Pour en savoir plus : www.inrs.fr/demarche/penibilite

Comment élaborer le DUERP ?

Le DUERP est la formalisation écrite d'une démarche structurée qui se déroule en plusieurs temps.

1 Préparer la démarche

Avant de se lancer, il faut définir le périmètre de l'évaluation des risques : définition des unités de travail, des participants, des outils à utiliser…

Pour mener l'évaluation des risques, il est conseillé d'associer les salariés, les représentants du personnel, le service de prévention et de santé au travail ou le médecin du travail.

L'unité de travail

L'unité de travail est un regroupement de situations de travail présentant les mêmes caractéristiques, c'est-à-dire similaires au regard des tâches effectuées et des expositions aux risques associés. Elle regroupe tous les salariés qui, à un moment donné, sont concernés par les mêmes risques. Elle peut être aussi un poste de travail, une fonction, une activité ou un processus.



En parallèle, il convient de recenser les documents utiles comme :

- les registres d'établissement (vérification, contrôle, accidents du travail bénins, dangers graves et imminents…) ;
- les procès-verbaux des instances représentatives (comité social et économique, commissions de santé, sécurité et conditions de travail…) ;
- les listes et déclarations établies pour l'utilisation de certains produits pouvant provoquer des maladies professionnelles ou pour les postes de travail à risques particuliers… ;
- la fiche d'entreprise établie par le service de prévention et de santé au travail (et autres rapports établis par le médecin du travail) ;
- les documents techniques liés aux postes de travail ;
- et tout document qui participe à l'identification des dangers et l'évaluation des risques.

Homme, femme : l'évaluation doit-elle prendre en compte le sexe ?

Le Code du travail prévoit que l'évaluation des risques doit tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Il s'agit donc notamment d'identifier la présence d'hommes ou de femmes dans les différentes unités de travail et d'étudier la répartition hommes/femmes dans l'effectif global de l'entreprise et dans ces unités de travail. Cette information s'ajoute aux éléments à prendre en compte pour choisir des actions de prévention adaptées à tous.

2 Identifier les dangers

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, un danger est une source potentielle d'atteinte à la santé d'un travailleur – par exemple, une pièce mécanique en mouvement, un sol glissant, un produit chimique corrosif, une organisation de travail inadaptée…

L'objectif est de recenser, pour chaque unité de travail, les situations de travail et de décrire les sources potentielles d'atteintes à la santé *(voir brochure ED 6563)* en s'appuyant sur l'observation du travail réel et pas uniquement sur le travail prescrit.

3 Analyser et apprécier les risques

La suite de l'évaluation consiste à analyser les risques par unité de travail puis à les apprécier selon des critères définis par chaque entreprise, par exemple la probabilité d'apparition, la fréquence de survenue, la gravité potentielle, le nombre de travailleurs exposés, les caractéristiques des travailleurs (sexe, âge, statut, ancienneté, formation…), etc.

À l'issue de cette étape, les résultats de l'évaluation sont consignés dans le DUERP, qui devient un outil de suivi : il doit être mis à jour, diffusé dans l'entreprise et exploité régulièrement.



À retenir

Le DUERP n'est pas un document figé, il est vivant et doit être adapté dès que l'organisation, les postes ou les risques évoluent. Lorsqu'un accident survient, il doit être analysé et le DUERP enrichi d'éléments potentiellement non identifiés préalablement mais qui ont effectivement participé à la survenue de l'accident.

4 Définir les actions de prévention

Sur la base du DUERP, par unité de travail et pour chaque risque, l'employeur détermine les actions à mettre en œuvre selon les principes généraux de prévention pour :

- supprimer le danger quand c'est possible ;
- sinon, réduire le risque en agissant sur le danger ou sur l'exposition au danger (actions organisationnelles, techniques, formatives…).

Quelques exemples :

- **Risque de chute de plain-pied :** en présence d'un trou dans le sol, l'employeur peut supprimer le danger (boucher les trous dans les couloirs), ou réduire le risque en agissant sur l'exposition au danger (positionner des barrières autour du trou).
- **Risque d'incendie :** lors de l'utilisation d'un solvant inflammable, l'employeur peut choisir de supprimer le danger (remplacer le solvant inflammable par un autre produit non combustible), ou réduire le risque en agissant sur l'exposition au danger (installer un dispositif de captage à la source des vapeurs inflammables émises).
- **Risque de surdité :** lors d'un travail à proximité d'un compresseur, l'employeur peut choisir de réduire le danger (remplacer le compresseur par un compresseur moins bruyant), ou réduire le risque en agissant sur l'exposition au danger (déplacer le compresseur dans une autre pièce ou fournir des bouchons d'oreille à ses salariés).

Les actions sont priorisées et planifiées dans un plan d'actions *(voir brochure ED 6565)*.

La consultation du comité social et économique (dans les entreprises de 50 salariés et plus)

Le DUERP, document formalisant l'évaluation des risques, sert à alimenter le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact), document fixant la liste détaillée des actions devant être menées au cours de l'année à venir.

Le DUERP est transmis au comité social et économique (CSE) pour consultation.

Le Papripact est présenté dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, en même temps que le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Il est souhaitable que ces deux documents, bien qu'étroitement liés, soient présentés lors de réunions distinctes afin que le CSE puisse se consacrer pleinement aux objectifs spécifiques de chacun.

Bon à savoir

Pour faciliter l'élaboration du DUERP de son entreprise, l'employeur peut s'appuyer sur des modèles déclinés pour de nombreux secteurs d'activité et utiliser des outils en ligne en libre accès, notamment les Oira (outils interactifs d'évaluation des risques) disponibles sur : www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.

Qui participe à l'élaboration du DUERP ?

Même si la responsabilité du DUERP revient à l'employeur, la qualité finale du document dépend de la participation de plusieurs acteurs :

Acteur	Rôle principal
Employeur	Pilote la démarche, décide des actions de prévention.
Chargé de prévention de l'entreprise	Anime la démarche de prévention.
CSE / représentants du personnel	Contribuent à l'analyse et sont consultés sur les mises à jour.
Encadrement et salariés	Identifient les situations à risque grâce à la connaissance qu'ils ont de l'activité réelle, et proposent des actions de prévention.
Service de prévention et de santé au travail	Apporte un appui méthodologique, des données de santé, des conseils techniques.
Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)	Peut accompagner la démarche, former ou conseiller l'entreprise.



À retenir

La qualité du DUERP repose sur l'implication de tous les salariés et sur le dialogue social. C'est en partageant les connaissances du terrain que l'on identifie les risques présents et que l'on trouve les meilleures solutions. En l'absence de représentants du personnel, il est encore plus capital d'intégrer les salariés à cette démarche.

Quand mettre à jour et comment utiliser le DUERP ?

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises de plus de 11 salariés, et quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- à chaque décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur :

– par un accident significatif, la déclaration d'une maladie professionnelle, un incident grave…,

– par la publication d'une recommandation, de nouvelles informations scientifiques et techniques intéressant la santé au travail… ;

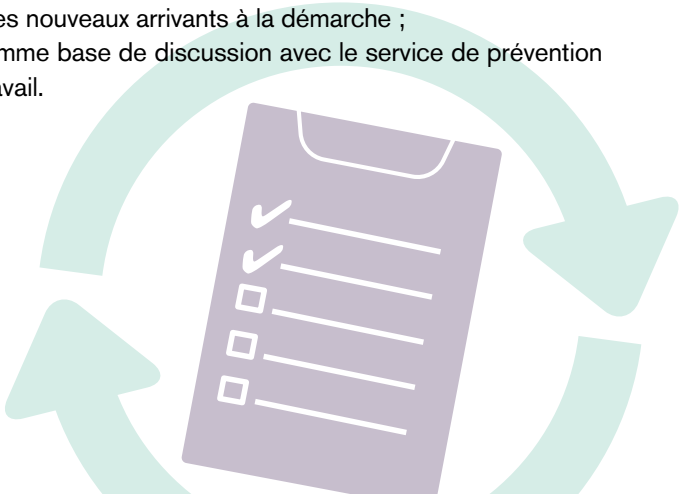
- lors de l'introduction d'un nouveau produit, procédé ou équipement…

Chaque mise à jour doit être datée et archivée.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, un programme annuel de prévention (Papripact) complète le DUERP et fixe les objectifs prioritaires, les ressources et les délais de mise en œuvre.

Il est important de faire vivre le document au quotidien :

- en l'utilisant lors des réunions d'équipe ou de CSE ;
- pour suivre l'avancement du plan d'actions ;
- pour communiquer sur les résultats obtenus ;
- pour associer les nouveaux arrivants à la démarche ;
- en l'utilisant comme base de discussion avec le service de prévention et de santé au travail.



Comment réussir son DUERP ?

- **Privilégier un formalisme simple et opérationnel :** un format trop complexe nuit à la compréhension et rend la mise à jour plus lourde.
- **Impliquer les salariés :** leur connaissance des situations réelles, des contraintes, des gestes du quotidien… rend le DUERP plus pertinent et plus efficace.
- **Penser globalement :** ne pas se limiter aux risques physiques et chimiques (chutes, machines, produits) mais inclure également les risques psychosociaux, liés aux ambiances ou aux déplacements.
- **Mettre en place un suivi :** définir des indicateurs simples (réalisation des actions prévues, nombre d'actions réalisées, délais de mise en œuvre…) qui permettent d'évaluer les progrès et de valoriser la prévention.
- **S'appuyer sur les ressources existantes :** de nombreux outils et fiches pratiques sont disponibles, comme les Oira (outils sectoriels en ligne pour les TPE), les guides, méthodes et outils de l'INRS, le site ameli.fr de l'Assurance maladie - Risques professionnels, les services de prévention et de santé au travail, les fédérations professionnelles…



En résumé

- **Le DUERP est obligatoire pour toute entreprise.**
- **Il permet d'identifier et d'évaluer les risques.**
- **Il constitue la base d'un plan d'actions de prévention.**
- **Il doit être mis à jour régulièrement et conservé 40 ans.**
- **Sa réussite repose sur la participation des salariés ou de leurs représentants et le suivi dans la durée.**

Pour aller plus loin

Consultables sur www.inrs.fr

- Dossier web *« Document unique d'évaluation des risques »*
- *Évaluation des risques professionnels et document unique,* TJ 29
- *Aide au repérage et à l'évaluation des risques professionnels dans les PME-PMI,* ED 840
- Outils en ligne Oira
- Dépliant *La prévention des risques professionnels,* ED 6567
- *L'essentiel sur… L'évaluation des risques professionnels,* ED 6563
- *L'essentiel sur… Les actions de prévention des risques professionnels,* ED 6565

Si réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur, il est aussi, et avant tout, un outil clé pour évaluer les risques dans son entreprise et réussir sa démarche de prévention. Cette brochure explique ce que doit contenir le DUERP, comment l'élaborer pas à pas et comment l'utiliser au quotidien pour en faire un véritable outil de pilotage de la prévention. Elle s'inscrit dans une série de documents sur la démarche de prévention (ED 6563, ED 6564 et ED 6565).

L'objectif de cette collection est de vous donner les clés pour construire une démarche de prévention des risques professionnels.

Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 ▪ info@inrs.fr

Édition INRS ED 6564
1re édition | octobre 2026 | 3 000 ex. |
ISBN 978-2-7389-3060-6

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie / Risques professionnels

www.inrs.fr