

DUERP : à quoi sert-il ?

Souvent méconnu des salariés, pas toujours mis à jour par l'employeur, parfois inexistant, ce référentiel obligatoire est pourtant essentiel pour la protection des salarié-es dans leur quotidien de travail. Cette fiche pratique Syndex revient sur les fondamentaux de ce pilier de la prévention des risques en entreprise, d'autant que les prérogatives des CSE sur ce sujet ont été renforcées.



#1 LA PROTECTION DES SALARIÉS : UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

La loi impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés, sous peine de sanctions en cas de manquements. Assurer cette protection suppose pour l'entreprise de mener une politique de prévention et donc de :

- connaître les risques auxquels sont exposés les travailleurs et comment ils évoluent ;
- d'informer les salariés de ces risques et de les former ;
- de mettre en place les actions nécessaires à la réduction voire à la suppression du risque.

Afin d'adapter la politique de prévention, les risques existants au sein de l'entreprise sont évalués au moins une fois par an, et lors de tout projet important ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (apparition d'un nouveau risque révélé par de nouvelles recherches scientifiques, etc.). Le Document unique d'évaluation des risques (DUERP) dresse l'inventaire des risques et rend compte de leur évaluation.

#2. QU'EST-CE QUE LE DUERP ET À QUOI RESSEMBLE-T-IL ?

C'est un document concret fondé sur le travail réel à partir duquel est défini le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. C'est pourquoi on peut parler du DUERP comme de la **pierre angulaire de la politique de prévention** des risques en entreprise.

Le DUERP est donc un inventaire des risques auxquels sont exposés les salariés et qu'il recense de manière systématique et exhaustive. Pour chaque risque, il expose les situations dans lesquelles les salariés sont exposés au danger.

Sa forme est libre : aucune rubrique, mention ou type de support (papier ou numérique) n'est imposée. Néanmoins, le DUERP doit répondre à trois exigences :

- la **cohérence**, en regroupant en un seul document les risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
- la **lisibilité** afin de faciliter le suivi des démarches de prévention ;
- la **traçabilité** de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le DUERP est tenu à la disposition des salariés et de leurs représentants. Ses versions successives doivent être conservées par l'entreprise pour une durée de 40 ans.



Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. L4121-33.

#3. COMMENT EST-IL ÉTABLI ?

Le DUERP comporte une analyse précise des risques par unité de travail, une cotation du risque et les mesures prises pour en prévenir les effets. Sa mise à jour est au moins annuelle.

L'unité de travail

Le DUERP prend en compte les risques à l'échelle de l'unité de travail, c'est-à-dire des **situations de travail présentant les mêmes caractéristiques**. Le critère peut être par exemple :

- géographique : une communauté de travailleurs située dans un même lieu de travail (un atelier par exemple) ;
- fonctionnel : le regroupement des travailleurs par activité ou poste de travail (par exemple, les aides-soignantes ou infirmières de différents services).

Dans tous les cas, l'évaluation doit s'approcher au plus près de toutes les situations de travail réel des travailleurs.

Les risques à prendre en compte

Le Code du travail liste les risques que l'employeur doit suivre : « (...) y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. »



La loi d'août 2021 a ajouté l'organisation du travail dans la liste des risques à évaluer.
L'évaluation

Pour chaque risque, l'employeur évalue :

- sa fréquence, soit la probabilité pour un salarié d'y être exposé ;

17 RISQUES PROFESSIONNELS RÉPERTORIÉS

- Risques de trébuchement, heurt ou autres perturbations du mouvement
- Risques de chute de hauteur
- Risques liés aux circulations internes de véhicules
- Risques routiers en mission
- Risques liés à la charge physique de travail
- Risques liés à la manutention mécanique
- Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
- Risques liés aux agents biologiques
- Risques liés aux équipements de travail
- Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets
- Risques et nuisances liés au bruit
- Risques liés aux ambiances thermiques
- Risques d'incendie, d'explosion
- Risques liés à l'électricité
- Risques liés aux ambiances lumineuses
- Risques liés aux rayonnements
- Risques psychosociaux

LA COTATION DES RISQUES : UN ENJEU POUR LE DUERP

GRAVITÉ	↑	Très grave	8	16	32	64
		Grave	4	8	16	32
		Faible	2	4	8	16
	↓	Négligeable	1	2	4	6
			Exceptionnelle	Peu fréquente	Fréquente	Continue
			← FRÉQUENCE →			

Une cotation bien faite permet d'identifier très rapidement où porter en priorité les efforts de la politique de prévention.

- sa gravité, soit la sévérité potentielle du dommage.
- La gravité est estimée sur une échelle à 4 niveaux :
- négligeable : blessure ou symptômes bénins. Pas ou peu de dommage sans arrêt de travail ;
 - faible : blessure ou symptômes demandant des soins médicaux sans arrêt de travail ;
 - grave : blessure ou maladie provoquant un arrêt de travail ; dommages réversibles entraînant une incapacité partielle ou permanente ;
 - Très grave : blessure ou maladie mortelle.

Pour les RPS, la logique d'évaluation sera différente, il est conseillé de s'appuyer sur les familles de facteurs de risques identifiées par le rapport Gollac.



La cotation des risques, c'est-à-dire l'évaluation de leur dangerosité, est déterminante : c'est elle qui sert à déterminer les priorités de la politique de prévention.

#3. PAR QUI EST-IL ÉTABLI ?

Le DUERP était jusque-là établi par l'employeur seul. À partir de mars 2022, il en reste responsable, mais il peut s'appuyer sur la contribution d'autres acteurs de l'entreprise :

- le CSE, le cas échéant par l'intermédiaire de sa commission SSCT ;
- le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité (parfois appelés préventeurs) s'ils existent ;
- le service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'employeur est adhérent.

#3. QUEL RÔLE POUR LES IRP ?

La loi est désormais explicite : le CSE pourra contribuer à l'élaboration du DUERP dans le cadre de ses prérogatives

en matière de santé et sécurité. Le Document et ses mises à jour sont par ailleurs soumis à sa consultation.

Conseil Syndex : Vous pouvez demander que l'information-consultation sur le document unique se déroule dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.



Ce nouveau dispositif réaffirme l'association des IRP dans l'élaboration du DUERP, mais il fait émerger un enjeu de posture pour les élus. La direction pourrait en effet être tentée de limiter ultérieurement toutes critiques de la part du CSE sur la politique de prévention. Aussi les élus devront-ils porter un avis critique et construit sur la méthode utilisée, sur leur rôle dans la contribution au DUERP, apprécier le niveau de participation des salariés et également la prise en compte des propositions du CSE et les suites données par l'employeur à ses engagements dans le PAPRI Pact de l'année antérieure.

SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE

Formation ou aide à la rédaction d'avis : Syndex peut vous accompagner dans la prise en main de vos nouvelles prérogatives concernant le DUERP.

SYNDEX À VOTRE ÉCOUTE

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

07 61 03 42 78

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Angers - Tél : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

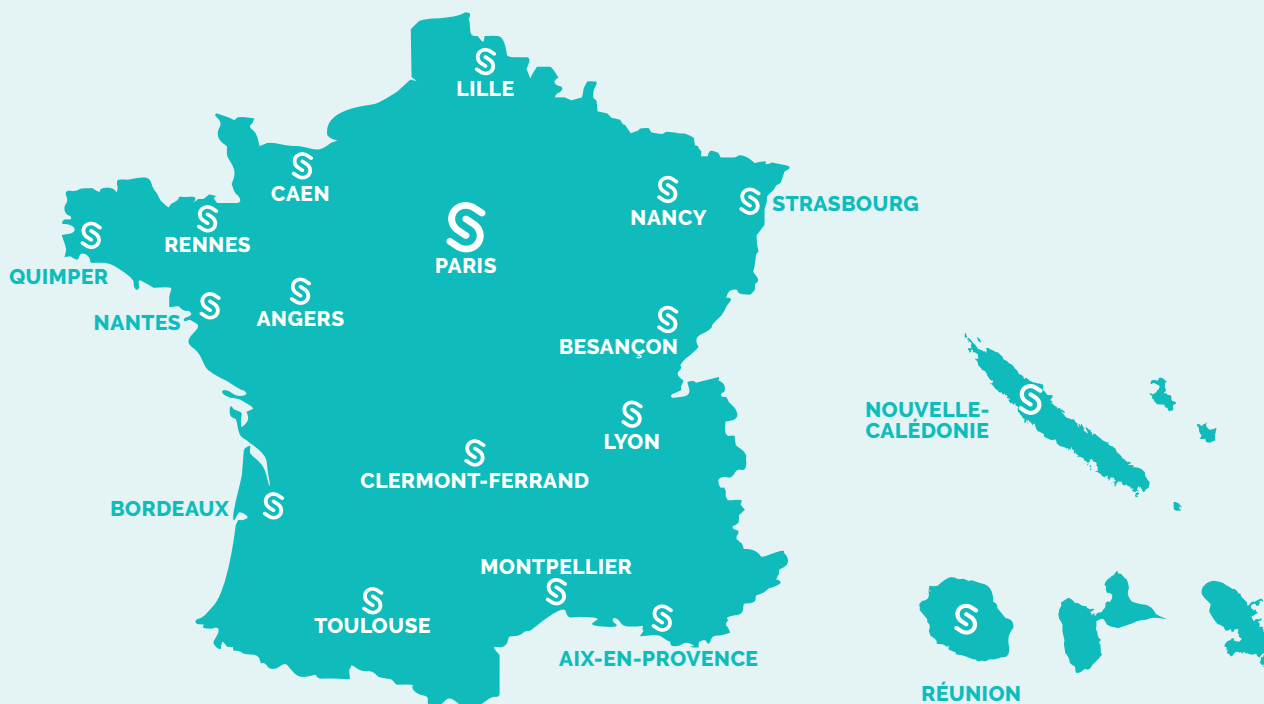
RÉUNION

+33 6 30 04 63 47

ANTILLES

+33 6 70 88 43 45

+33 6 63 07 05 97



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

contact@syndex.fr - Tél : 01 44 79 13 00

Fiches pratiques Syndex

Direction de la publication : Claire Morel

Crédits photos : Adobe Stock, Leo Delafontaine

Juin 2025



www.syndex.fr