

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Octobre 2026

DUERP : les sanctions financières se renforcent

Rédigé par Officiel Prévention

Absence de Document Unique, défaut de mise à jour, conservation des versions : les obligations liées au DUERP deviennent plus que jamais un enjeu de conformité pour les employeurs et les responsables HSE.

Depuis le 27 juin 2026, les employeurs sont exposés à un nouveau dispositif d'amende administrative pouvant atteindre 4 000 € par travailleur concerné en cas d'absence de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Cette évolution résulte de l'article 48 de la loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, qui a modifié l'article L. 8115-1 du Code du travail. L'inspection du travail peut désormais, sous réserve de l'absence de poursuites pénales, proposer à l'administration de prononcer un avertissement ou une amende lorsque l'employeur n'a pas établi le DUERP.

Jusqu'à 4 000 € par salarié concerné

Le montant maximal de cette nouvelle amende administrative est fixé à 4 000 €. Surtout, ce plafond peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Ainsi, une entreprise dépourvue de DUERP pourrait théoriquement être exposée à une sanction pouvant atteindre **4 000 € par travailleur concerné**.

En cas de nouveau manquement de même nature constaté dans les deux ans suivant la notification d'une précédente amende, le plafond est **porté à 8 000 €**. Lorsqu'un nouvel avertissement intervient dans un délai d'un an, le plafond peut être majoré de 50 %, jusqu'à 6 000 €. Il est toutefois important de préciser que cette nouvelle amende administrative concerne l'absence de DUERP. Elle ne remplace pas les sanctions pénales applicables lorsque le document existe mais n'est pas correctement tenu à jour.

Un DUERP doit également être régulièrement actualisé

L'obligation de mise à jour demeure inscrite dans le Code du travail. L'article R. 4121-1 prévoit que l'employeur transcrit et met à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an. Il doit également être actualisé lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie, ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le CSE est consulté lors des mises à jour du document.

Le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques reste sanctionné par une contravention de 5e classe, pouvant atteindre **7 500 € pour une personne morale, et jusqu'à 15 000 € en cas de récidive**.

La conservation des anciennes versions : une obligation de 40 ans

Autre point essentiel pour les responsables HSE : le DUERP ne doit pas être simplement remplacé à chaque nouvelle évaluation.

L'article R. 4121-4 du Code du travail impose à l'employeur de conserver le DUERP ainsi que ses versions successives pendant 40 ans à compter de leur élaboration. Ces versions doivent notamment pouvoir être mises à disposition des travailleurs et anciens travailleurs, des membres du CSE, du service de prévention et de santé au travail et des agents de l'inspection du travail.

Cette obligation de conservation répond notamment à un enjeu de traçabilité des expositions professionnelles dans le temps. Pour les responsables HSE, il est donc essentiel de disposer d'un système permettant d'identifier, dater et archiver chaque version du DUERP, plutôt que d'écraser l'ancienne version lors d'une mise à jour.

DUERP : 2026 doit être l'occasion d'un contrôle de conformité

Avec le renforcement du pouvoir de sanction de l'administration, le DUERP ne peut plus être considéré comme une simple formalité documentaire.

À la rentrée 2026, les responsables HSE ont intérêt à vérifier notamment :

- que le DUERP existe pour chaque entreprise ou établissement concerné ;
- que l'ensemble des unités de travail et des risques professionnels sont correctement identifiés ;
- que le document a été actualisé conformément aux obligations réglementaires ;
- que les mises à jour et leurs dates sont clairement tracées ;
- que le CSE a été consulté lors des mises à jour lorsqu'il existe ;
- que chaque version antérieure est conservée pendant 40 ans ;
- que le DUERP est transmis au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour ;
- et que les anciennes versions peuvent être rapidement retrouvées en cas de contrôle ou de demande d'accès.

Le DUERP devient ainsi un véritable outil de traçabilité et de pilotage de la prévention des risques, mais également un élément majeur de conformité réglementaire pour l'employeur.

Références juridiques

- **Loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales -- article 48 ;**
- **Code du travail, article L. 8115-1** : possibilité de sanction administrative en cas d'absence de DUERP ;
- **Code du travail, article L. 8115-3** : plafond de 4 000 € par travailleur concerné et doublement en cas de récidive ;
- **Code du travail, article R. 4121-1** : obligation d'élaboration et de mise à jour du DUERP ;
- **Code du travail, article R. 4121-4** : conservation du DUERP et de ses versions successives pendant 40 ans ;
- **Code du travail, article R. 4741-1** : sanctions pénales en cas de défaut de transcription ou de mise à jour du DUERP.