

DUERP, PAPRI Pact : Exigences et sanctions renforcées !

Vos documents de prévention sous la loupe des juges

De 9h00 à 16h00 (Accueil café dès 8h30)

Mardi 29 septembre 2026

Paris

PROGRAMME

Dans un contexte d'explosion des contentieux en santé au travail, l'employeur doit piloter une véritable stratégie de prévention des risques. Au cœur de cette démarche, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le PAPRI Pact, et le passeport de prévention sont des outils incontournables. En cas de litige, le juge les passera au crible. Ils ne peuvent être traités comme une simple formalité administrative, mais comme de véritables leviers pour anticiper et éviter les contentieux.

Le projet de loi sur la lutte contre les fraudes, définitivement adopté par le Parlement le 11 mai 2026, prévoit d'ailleurs une nouvelle sanction en l'absence de DUERP.

➤ **DUERP et PAPRI Pact : quels risques pour l'employeur s'il ne respecte pas les obligations légales ?**

Rappel du cadre légal

Obligation de prévention et de sécurité : art. L4121-1 du Code du travail.

Toutes les entreprises sont concernées.

Rappel du régime de responsabilités

- Périmètre de la responsabilité civile de l'employeur (faute inexcusable et contentieux prud'homal). Périmètre de la responsabilité pénale de l'employeur (blessures involontaires, mise en danger de la vie d'autrui)
- **Que regardent les juges ?**
- DUERP symboliques, incomplets, PAPRI Pact vide, sont des indices de négligence et peuvent coûter cher à l'entreprise.
- L'analyse de la jurisprudence
- **De nouvelles sanctions !**

Loi Fraudes : Une nouvelle sanction administrative à défaut de DUERP.
Vers l'obligation de mettre à jour le DUERP après chaque accident grave ou mortel (plan santé au travail 2026-2030).

Temps de questions/réponses

- ➤ **Les exigences d'un DUERP lisible et probant !**

Associer les différents acteurs de l'entreprise (CSE, SPST...).

Ce qu'il doit contenir

Un inventaire des risques par unité de travail. Attention les risques auxquels sont exposés les intérimaires sont aussi concernés ! (Cass. soc., 13 mai 2026, n° 25-10.127).

Une évaluation rigoureuse et hiérarchisée des risques

Quels sont les risques à prendre en compte ? Quelle méthode pour l'évaluation ? Comment procéder pour les RPS ? Quel classement des risques ?

La prise en compte des polyexpositions en matière de risques chimiques.

Un accès au DUERP élargi : pour qui ? en interne et en externe ? Pendant combien de temps ? Pour quelles exploitations judiciaires ?

- **Consultation du CSE sur le DUERP**

- **Des mises à jour régulières**

Le DUERP n'est pas une formalité annuelle, il doit évoluer avec la vie de l'entreprise. Obligation de conserver ses versions successives pendant 40 ans. En l'absence de portail numérique, comment procéder ?

Temps de questions/réponses

➤ **Elaborer et mettre en œuvre un PAPRIPACT engageant**

Aligner le PAPRIPACT sur le DUERP

Transformer l'analyse des risques en actions de prévention : l'évaluation doit déboucher sur un plan d'action tangible

Planification des actions de prévention

Prévention primaire, secondaire et tertiaire

Mesures concrètes, datées, responsables identifiés. Comment construire un budget et mobiliser des ressources ?

Suivi régulier

Communication : partager les mesures, former les managers et encourager les remontées.

Mesurer l'impact, ajuster, et mettre à jour

- **Temps de questions/réponses**

-

➤ **Mobiliser le Passeport de prévention comme outil de traçabilité**

- Quelles formations doivent être déclarées ?

- Le Passeport doit permettre de prouver que les salariés sont formés pour les risques identifiés.

Avec les interventions de :

Marc-Antoine GODEFROY, Avocat associé, FACTORHY Avocats ; **Frédéric BAZIN**, Global Head Health & Safety, GEODIS; **Rémi DESMET**, Fondateur, FOCUS ON HUMAN,

La journée sera animée par **Sandra LIMOU**, rédactrice en chef de "Liaisons sociales - Les Thématiques »

Vous êtes concernés :

- Directeur et Responsable RH
- Directeur et Responsable juridique
- Dirigeant d'entreprise
- Préventeur, Responsable santé-sécurité
- Représentant du personnel
- Avocat
- Expert-comptable
- Médecin du travail

Objectifs :

- Comprendre les nouvelles exigences légales et jurisprudentielles en matière de prévention des risques
- Construire un DUERP robuste, exploitable et juridiquement probant
- Transformer l'évaluation des risques en actions opérationnelles via un PAPRIACT efficace
- Utiliser le passeport de prévention comme outil de traçabilité

Pré-requis :

Un bon niveau de maîtrise en droit du travail/ gestion RH est requis

Les plus pédagogiques

Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants