



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**OLIVIER DUSSOPT**

Le Ministre

Paris, le **29 DEC. 2022**

D-22-024777

Note à l'attention de  
Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales

Objet : Mission relative aux modalités de dépôt et de conservation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'évaluation des risques professionnels, pilier de la politique publique de santé au travail, est un principe général de prévention mis en œuvre depuis la transposition de la directive cadre européenne de 1989 sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) existe en France depuis 2001. Ce document a pour objectif premier que chaque entreprise dispose d'une base tangible pour la définition de son action en matière de prévention. Cette formalisation contribue également au dialogue social au sein de l'entreprise, qui permet une meilleure adhésion des travailleurs aux mesures mises en place et favorise donc le développement de la culture de prévention et la prévention primaire.

Toutefois, la mise en œuvre du DUERP dans les entreprises doit progresser puisque moins d'une entreprise sur deux, tous secteurs confondus, dispose d'un DUERP actualisé<sup>1</sup>. L'enjeu d'une meilleure effectivité de cet outil est un axe majeur du plan santé au travail et du plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels.

Le DUERP a récemment fait l'objet de plusieurs évolutions dans le cadre de la dernière réforme de la santé au travail.

L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail identifie le DUERP comme un levier pour décliner de façon opérationnelle une politique de prévention primaire des risques professionnels dans l'entreprise et prévoit la conservation des versions successives de ces documents dans le but d'assurer une « traçabilité collective » des risques professionnels. La loi du 2 août 2021 prévoit en cohérence le renforcement du DUERP en le rehaussant au niveau législatif, en mettant l'accent sur l'accompagnement des employeurs et le dialogue social et en prévoyant que le DUERP et ses mises à jour sont conservés pendant une période de 40 ans minimum, et sont « tenus à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès » (art. 3). Le décret d'application n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels précise la liste des personnes pouvant accéder au DUERP et prévoit que, pour les travailleurs et anciens travailleurs, la communication des versions est limitée à leur période d'activité dans l'entreprise et peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Ce décret prévoit également que les employeurs assurent la conservation des versions du DUERP au sein de l'entreprise jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt sur le portail dans les conditions prévues par la loi<sup>2</sup>.

L'article 3 de la loi prévoit également le dépôt dématérialisé des versions du DUERP sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs

<sup>1</sup> Source : *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail – Dares – Août 2021*, page 36

<sup>2</sup> A compter du 1er juillet 2023, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés; A compter du 1er juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés.

représentatives au niveau national et interprofessionnel. Dans ce cadre, la loi indique que le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement de ce portail numérique ainsi que les statuts de l'organisme qui en assurera la gestion, sont établis par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréés par le ministre chargé du travail. La loi précise que ce portail doit « garantir la conservation et la mise à disposition du document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès. »

Ainsi, le décret n°2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel transmettent au ministre chargé du travail, au plus tard le 31 mai 2022 en vue de leur agrément par arrêté :

- leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ;
- les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique qu'ils arrêtent conjointement.

En application de ces dispositions, un document listant les propositions de l'interprofession MEDEF/CPME/U2P remis au ministère chargé du travail le 31 mai 2022 (cf. PJ) souligne les exigences suivantes :

- Garantir un accès sécurisé au portail numérique ;
- Garantir l'accès aux seuls personnes autorisées ;
- Garantir l'accès du DUERP sur la durée requise par la loi ;
- Garantir à l'employeur la liberté d'établir le DUERP sous sa seule responsabilité ;
- Garantir une utilisation du DUERP conforme à l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021, aux seules fins de l'amélioration de la prévention ;
- Garantir un portail numérique à but non lucratif et sans répercussions financières sur les entreprises ;
- Garantir la gestion des flux de données.

Ce document n'est cependant pas de nature à être agréé en l'état, car il ne répond pas aux critères prévus par la loi, en ne définissant ni les modalités de déploiement du portail, ni les statuts de l'organisme gestionnaire. Par ailleurs, le coût du dispositif n'est pas évalué et son mode de financement n'est pas du tout prévu, ce qui empêche toute effectivité.

La mise en œuvre du dispositif soulève des questions d'ordre juridique, budgétaire et opérationnel qui doivent être préalablement examinées. C'est pourquoi je souhaite qu'une mission de l'Inspection générale des affaires sociales expertise les conditions de conservation et de mise à disposition des DUERP pour garantir la traçabilité collective prévue par l'ANI, en conservant le principe d'une gestion confiée aux partenaires sociaux.

La mission s'attachera à identifier :

- les solutions permettant d'assurer l'accessibilité des DUERP à l'ensemble des personnes autorisées et en particulier aux anciens travailleurs, sur une période de 40 ans, y compris après disparition de l'entreprise ;
- le dimensionnement des infrastructures nécessaires pour assurer la conservation de toutes les versions des DUERP de l'ensemble des entreprises sur une période de 40 ans ;
- les conditions de faisabilité du projet numérique ;
- les questions juridiques soulevées, notamment en matière de respect du secret industriel et de responsabilité en cas de carence et, le cas échéant, les moyens de les surmonter ;
- le ou les organismes gestionnaires auxquels pourrait être déléguée la mise en œuvre opérationnelle ;
- le coût prévisionnel du portail et son financement possible ;
- son articulation avec les dispositifs numériques existant en matière d'aide à la réalisation du document unique : les *Oira* de l'INRS, le dispositif *mondocunique prems* de l'OPPBTP, et le dispositif de la MSA *Systema* ;
- la manière dont le dispositif pourrait, plus largement, permettre de progresser dans le taux de réalisation des documents uniques par les entreprises ;
- son application aux employeurs publics.

Je souhaite également que l'hypothèse d'un format de document unique harmonisé, sous format numérique, puisse être examinée afin d'en évaluer la pertinence et, le cas échéant, les conditions de faisabilité.

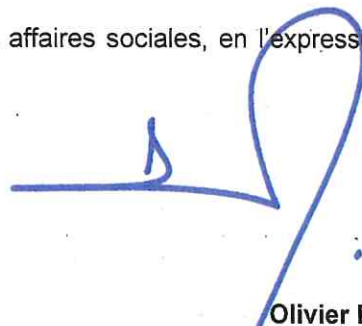
Enfin, si le dispositif du portail tel que prévu par la loi du 2 août 2021 s'avérait difficile à mettre en œuvre en l'état du droit, je souhaite que la mission puisse formuler des propositions alternatives qui ne dérogent pas à une

gestion, quelle qu'en soit le mode, par les partenaires sociaux, et permettant d'atteindre l'objectif de traçabilité collective prévu par l'ANI.

Pour mener à bien cette mission, vous pourrez vous appuyer notamment sur les services de la Direction générale du travail et de la DNUM.

Compte tenu de l'objectif initial prévu par la loi d'une mise en œuvre du portail à partir de 2023, je souhaite que le rapport puisse être remis dans un délai de trois mois à compter de la présente lettre.

Je vous prie de croire, monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales, en l'expression de ma haute considération.



Olivier DUSSOPT

## Cahier des charges du portail numérique DUERP Proposition MEDEF/CPME/U2P

### Une obligation prévue par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La **loi du 2 août 2021** prévoit que le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme sous l'égide des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Dans ce cadre, la loi indique que le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement de ce portail numérique et les statuts de l'organisme qui en assurera la gestion, sont établis par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréés par le ministre chargé du Travail.

Le **décret n°2022-487 du 5 avril 2022** relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel transmettent au ministre chargé du Travail, **au plus tard le 31 mai 2022 en vue de leur agrément par arrêté :**

- Leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ;
- Les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique qu'ils arrêtent conjointement.

Le MEDEF, la CPME et l'U2P font le constat préalable que le champ de ce portail sera vraisemblablement très important. On recense en effet à peu près 1 807 980 établissements employeurs pour le seul secteur privé employant près de 17 994 286 salariés. Comme chaque établissement employeur doit disposer d'un document unique et que chaque entreprise d'au moins 11 salariés doit mettre à jour son ou ses DUERP annuellement, la quantité et le flux de données générés sont difficilement calculables.

Par ailleurs, en application des dispositions réglementaires étendant le DUERP aux trois fonctions publiques, ce portail aurait également pour vocation de les intégrer.

### I. Propositions MEDEF/CPME/U2P sur le cahier des charges

Dans la perspective de la mise en place du portail numérique, le MEDEF, la CPME et l'U2P ont consulté leurs fédérations professionnelles et entreprises adhérentes ainsi que des professionnels du secteur numérique pour apprécier les attentes, les contraintes ainsi que les précautions à prendre.

Le MEDEF, la CPME et l'U2P tiennent à ce titre à rappeler que la mise en place du portail ne devra créer aucune obligation supplémentaire pour l'employeur autre que celle explicitement prévue par la loi et le décret, à savoir **le seul dépôt du DUERP et de ses versions successives sur le portail.**

Il sera nécessaire de prendre en compte le fait que certaines entreprises ne sont pas totalement digitalisées et qu'il sera essentiel de les accompagner.

**Il en ressort les orientations suivantes au regard de la confidentialité, de la sûreté et de la sécurité des données concernées :**

## 1/ Garantir un accès sécurisé au portail numérique :

- Conformément aux principes constitutionnels et après avis du Conseil d'Etat, **la plateforme ne peut accueillir des DUERP couverts par le secret industriel et le secret défense**. Dans ces cas, ces entreprises conserveront le DUERP selon des modalités propres.
- Le gestionnaire de la plateforme devra veiller à :
  - ✓ Sécuriser la plateforme en vue d'empêcher toute exploitation à des fins d'intelligence économique ou d'espionnage, indépendamment de la couverture par le secret industriel et le secret défense ;
  - ✓ Sécuriser la plateforme en vue d'empêcher des gestionnaires de données d'obtenir directement ou indirectement les informations sur la plateforme pour les revendre.
- De façon générale, il conviendra de mettre en place des dispositifs de sécurité visant à éviter que les documents issus du portail finissent par se retrouver en accès libre sur internet notamment par le biais des multiples moteurs de recherche de documents au format PDF existants. Pour ce faire, une solution de « signature »/« certificat » numérique de chaque document téléchargé devra être mise en place (voir partie ci-dessous relative à la gestion des flux de données)

## 2/ Garantir l'accès aux seules personnes autorisées

- Aucune demande de communication du DUERP concernant un salarié ne pourra être faite sans que le salarié introduise lui-même cette demande ou à défaut ses ayants droits justifiant de leurs droits. Les autorisations sont données par l'entreprise.

Ne peuvent introduire cette demande en lieu et place des salariés, notamment :

- Les conseils : les conseils du salarié, de la partie adverse ou d'un tiers intéressé,
  - Les médias,
  - Les employeurs passés, présents ou potentiels,
  - Les cabinets de recrutement ou RH.
- Peuvent accéder au portail numérique les seuls acteurs visés à l'article R. 4121-4 du code du travail.
  - La communication du DUERP doit être subordonnée à une clause de confidentialité. Le gestionnaire engagera toute poursuite judiciaire à l'encontre de toute personne violant cette clause, La plateforme met en place un processus permettant de vérifier la qualité des personnes sollicitant la communication d'un document unique.

## 3/ Garantir l'accès du DUERP sur la durée requise par la loi

- La plateforme n'a pas vocation à recueillir les documents uniques antérieurs à son entrée en vigueur opérationnelle. Les entreprises conserveront leur propre archivage pour les documents uniques antérieurs. Elles pourront également le conserver en doublon avec la plateforme.
- Le gestionnaire prévoit un processus qui permet à l'entreprise qui le souhaite de limiter la communication du DUERP aux seuls éléments afférents à l'activité du salarié. La plateforme recueille les données permettant de réaliser ce ciblage.

- Il conviendra donc que le portail prévoie un dispositif d'exclusion d'accès aux DUERP archivés s'appuyant sur des critères temporels (période d'activité du salarié dans l'entreprise concernée) et matériels (accès au contenu du DUERP concernant l'activité du salarié).

#### **4/ Garantir à l'employeur la liberté d'établir le DUERP sous sa seule responsabilité**

- La plateforme est habilitée à recueillir les seuls DUERP et n'a pas vocation à accueillir les programmes annuels d'actions des entreprises de plus de 50 salariés, ces deux éléments étant clairement distincts aux termes de l'article 3 de la loi du 2 août 2021.
- Elle n'est pas habilitée à porter un jugement sur l'analyse de risque conduite par l'entreprise ou sur la forme et la présentation du document unique.
- La plateforme s'interdit toute opération de promotion commerciale visant à faire adopter par les entreprises une quelconque solution informatique pour gérer le risque et produire le document unique.
- La plateforme recueille les documents uniques dans les formats communément utilisés en bureautique, en particulier ceux utilisés par les TPE-PME.
- Il n'incombe pas à la plateforme de solliciter les entreprises pour l'envoi de leur DUERP ni de procéder à des rappels de la loi.

#### **5/ Garantir une utilisation du DUERP conforme à l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021, aux seules fins de l'amélioration de la prévention**

- Le portail ne peut pas être utilisé par l'administration à des fins étrangères à la stricte garantie de l'accessibilité au contenu du portail pour les personnes et acteurs autorisés.
- La loi n'a pas donné comme finalité au portail d'être un outil de police administrative destiné à remplacer ou à organiser les contrôles de l'inspection du travail. Il en est de même pour les CARSAT.
- La mise en place de la plateforme ne modifie pas le régime de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ni les modalités particulières d'administration de la preuve propres à cette législation.
- La mise en place de la plateforme ne modifie pas les principes du droit pénal qui régissent la quatrième partie du code du travail notamment s'agissant de l'administration de la preuve.
- L'absence d'un document unique sur la plateforme n'est pas constitutive d'une infraction et ne conduit pas à inverser la charge de la preuve en une matière régie par les principes du droit pénal.

## 6/ Garantir un portail numérique à but non lucratif et sans répercussion financière sur les entreprises

- La mise en œuvre du portail devra se faire sans qu'aucun coût ne soit répercuté sur les entreprises.
- Le portail fera l'objet d'une subvention publique.

Le traitement et le stockage des données liés au portail devront être réalisés en France.

## 7/ Garantir la gestion des flux de données

- Nous distinguons deux flux de données principaux :
    - A. Flux de dépôt du document
    - B. Flux de récupération des données
  - La sécurité de ces flux devra être garantie par des mesures appropriées.
  - La gestion de ces flux de données nécessitera une administration relevant à la fois d'une « logique système » (logiciel et matériel) et d'une intervention humaine qui va garantir une authentification des requérants.
  - Cette authentification intègre idéalement une gestion de rôle et une gestion de périmètre.
- A. Flux de dépôt du document, à travers les opérations suivantes :
- Authentification du déposant
  - Dépôt des données *via* trois méthodes afin de garantir l'universalité des formats existants
    - API
    - Fichiers (word, excel, PDF ...)
    - Scan fichier papier
  - Accusé de réception logique (horodaté) attestant du dépôt du document
- B. Flux de récupération des données à travers les opérations suivantes :
- Authentification du demandeur  
*Plusieurs niveaux d'authentification devraient pouvoir être produits (sensible, très sensible, critique) en fonction du niveau de sensibilité de l'activité*
  - Formulaire de demande d'accès aux données permettant la vérification des droits ainsi que la sélection temporelle et fonctionnelle des données.  
*Plusieurs niveaux de formulation devraient pouvoir être produits (sensible, très sensible, critique) en fonction du niveau de sensibilité de l'activité*
  - Traitement de la demande d'accès

## **II. Proposition MEDEF/CPME/U2P sur les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique**

Au vu des éléments de nature technique et des besoins financiers nécessaires pour répondre à cette nouvelle obligation non envisagée dans l'ANI Santé au travail du 2 décembre 2020, le MEDEF, la CPME et l'U2P tiennent à indiquer qu'ils ne seront pas en mesure de garantir la gestion du portail dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Ils proposent donc que cette mission issue de la loi du 2 août 2021 soit confiée à un opérateur public ou privé dans le cadre du cahier de charges ci-dessus défini, en lien avec un comité de pilotage composé des trois organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces trois organisations professionnelles pourront permettre à cet opérateur de conventionner avec des organisations professionnelles de branche sur le plan national pour une approche sectorielle.

\*\*\*\*\*