

Réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels : état des lieux et propositions



Rapport



Laurent CAILLOT

Laurent CAUSSAT

Valérie GERVAIS

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

2022-109R
Mai 2023

SYNTHESE

[1] A la demande du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, l'IGAS a dressé un état des lieux de la réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) issus de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail. Ses investigations ont porté à la fois sur la conservation et l'accessibilité du DUERP.

[2] Lors de la transposition de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail, le DUERP a été rendu obligatoire en 2001 pour formaliser le résultat de l'évaluation a priori des risques professionnels¹, dans un objectif de prévention. L'ensemble des travailleurs de l'entreprise y avaient accès depuis 2008 dans le cadre d'une mise à disposition organisée par l'employeur.

[3] L'ANI puis la loi ont élargi la finalité originelle du DUERP au-delà de la traçabilité collective des risques, en prévoyant qu'il « assure la traçabilité collective [des] expositions » des travailleurs, mais sans modifier pour autant son contenu. Or la traçabilité des expositions résulte à la fois des risques potentiels mais aussi des mesures de prévention, des conditions réelles de travail et des caractéristiques de chaque travailleur. L'ambiguïté fondamentale ainsi créée provient d'une attente à l'égard du DUERP que celui-ci ne peut satisfaire compte tenu de son objet.

[4] La loi du 2 août 2021 destinée à transposer l'ANI a précisé la durée de conservation des versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, qui est de quarante ans. Elle a institué un droit d'accès au document unique au bénéfice des anciens travailleurs. Un décret du 18 mars 2022 a transformé ce mode d'accès en passant de la mise à disposition à la communication du document, ce que l'ANI ne prévoyait pas. Il a également autorisé l'entreprise à restreindre l'accès à la partie des anciens DUERP qui concerne le demandeur, pour ne pas avoir à communiquer l'intégralité du document unique à d'anciens travailleurs.

[5] En outre, par un amendement parlementaire motivé par le souci de conserver les DUERP d'entreprises disparues, la loi a prévu la création, sous la maîtrise d'ouvrage des organisations professionnelles d'employeurs, d'un portail numérique national d'hébergement et de mise à disposition des DUERP. Cette innovation va très au-delà du consensus des partenaires sociaux exprimé par l'ANI. Les conditions restrictives posées par les organisations patronales, dans le cahier de charges qu'elles ont transmis le 31 mai 2022 au ministre chargé du travail, n'ont pas permis le déploiement du portail, ce qui a été à l'origine de la présente mission.

[6] Les nouvelles règles du DUERP traduisent une surtransposition de la directive-cadre de 1989 qui est isolée au sein de l'Union européenne. De plus, elles n'ont pas été articulées avec d'autres volets majeurs de la loi du 2 août 2021. Celle-ci a renforcé le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST), interentreprises ou autonomes, dans la traçabilité individuelle des expositions des salariés et précisé le contenu du dossier médical en santé au travail (DMST) qui

¹ « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède » (article R. 4121-1 du code du travail).

est en le réceptacle. Par ailleurs, l'impact de la réforme sur les entreprises n'a pas été anticipé par une concertation suffisante prenant en compte la faisabilité et l'opportunité des changements. Il en va de même pour les trois versants de la fonction publique, auxquels le nouveau corpus normatif s'applique, ce qui soulève d'importantes difficultés d'après la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) qui a recueilli les analyses des ministères.

[7] En réalité, l'impact du DUERP sur la traçabilité des expositions apparaît très modeste, comme le relevait déjà la doctrine adoptée en 2008 à l'unanimité par les partenaires sociaux interprofessionnels. Le document unique est insuffisamment réalisé et mis à jour et sa qualité très inégale, notamment dans les TPE et les PME. Comparé aux autres sources dont disposent les SPST dans le cadre du suivi médical des salariés, il contribue peu à la connaissance des expositions et est surtout utilisé en complément ou en l'absence d'autres indications. Le DUERP est souvent ressenti par les TPE et les PME comme une obligation formelle. Les enseignements de l'appel à contribution lancé par la mission auprès des médecins du travail des SPST le confirment. Ils sont congruents avec les appréciations recueillies auprès des parties prenantes, la doctrine de la société française de santé au travail et les recommandations de la Haute autorité de santé (HAS).

[8] La mission a analysé les risques induits par la communicabilité du DUERP hors de l'entreprise. La transmission à d'anciens travailleurs dénaturerait le document unique qui constitue une archive privée dont l'entreprise doit rester propriétaire, même lorsqu'elle le dépose chez un tiers tel qu'un portail numérique, et en maîtriser en tout état de cause la diffusion. La divulgation, au travers du DUERP, d'informations sensibles sur les procédés de fabrication et les substances utilisées, porterait atteinte au secret des affaires, qui repose notamment sur les mesures de protection prises par l'entreprise. La diffusion externe des DUERP des entreprises de la base industrielle et technologique de défense (BITD) est susceptible de porter indirectement atteinte au secret de la défense nationale. Plus largement, un DUERP peut, par ses indications, générer une menace pour la sécurité publique et la sécurité des personnes en facilitant la commission d'actes malveillants voire terroristes.

[9] Alors que la réforme du DUERP vise à développer la prévention des risques professionnels, la communicabilité externe du DUERP serait de nature à affaiblir profondément cette démarche. Les entreprises appauvriraient l'évaluation des risques et les DUERP se réduiraient à de simples formalités administratives destinées à la couverture juridique de l'employeur. Une telle évolution se ferait au détriment des travailleurs, des organes de contrôle interne (représentants du personnel) et externe (inspection du travail, services de prévention des organismes de sécurité sociale) et de l'employeur lui-même, toujours astreint à une obligation de résultat en matière de sécurité et de santé au travail.

[10] La mission a étudié le projet de portail numérique des DUERP tel que prévu par la loi du 2 août 2021, en s'appuyant sur les avis des parties prenantes et l'expertise de plusieurs services ou organismes compétents en matière de systèmes d'information, en particulier celle de la direction du numérique (DNum) des ministères chargés des affaires sociales. Du fait de l'objet même du DUERP, elle conclut à l'infaisabilité de la fonction de mise à disposition automatique du document unique par le gestionnaire du portail, à l'inopportunité d'une simple fonction de dépôt et de conservation, à l'impossibilité d'estimer les coûts de gestion et à un risque élevé de cybersécurité. Compte tenu du faible apport informationnel des DUERP sur les expositions professionnelles, le bilan bénéfices-risques du portail numérique apparaît par conséquent tout à fait dissuasif.

[11] A la lumière de ces constats, la mission formule des recommandations socle sur le statut, la conservation et l'accessibilité du DUERP et présente deux scénarios pour organiser la mise à disposition du DUERP, ou du contenu utile de celui-ci, aux travailleurs et anciens travailleurs.

[12] Les recommandations socle reposent sur les principes suivants.

[13] 1° Il est essentiel de ne pas altérer la vocation préventive du document unique et de garantir sa maîtrise par l'entreprise. La conservation des versions successives du DUERP pendant quarante ans et la transmission de chaque mise à jour de celui-ci au SPST auquel l'établissement est affilié représentent des progrès à maintenir. En revanche, les modalités d'accès au DUERP devraient être recentrées vers l'entreprise, préserver les secrets légaux et ne pas porter atteinte à la sécurité.

[14] 2°, l'élargissement des obligations des entreprises liées au DUERP justifient de doter l'inspection du travail d'une sanction administrative graduée pour favoriser le respect des règles, lequel demeure insuffisant et en régression.

[15] 3° L'accès au contenu du DUERP pourrait passer aussi par les SPST, garantissant une exploitation fiable du document unique qui s'inscrit dans les compétences des professionnels de la santé au travail. Le DMST serait enrichi d'indications supplémentaires éventuelles issues du DUERP et deviendrait le vecteur de mise à disposition du contenu utile du document unique. Cela suppose d'introduire une obligation de conservation du DUERP pendant 40 ans par le SPST, en miroir de l'entreprise, permettant ainsi de pallier les effets d'une fermeture d'établissement. La transmission du DMST au salarié ou à l'ancien salarié, qui en est titulaire, est déjà un droit inconditionnel, et un décret du 15 novembre 2022 oblige désormais les SPST à conserver les DMST pendant quarante ans. Pour un ancien travailleur, l'obtention de son DMST serait préférable à l'accumulation de DUERP complexes à interpréter.

[16] Les deux scénarios présentés par la mission pour réorganiser l'accès au DUERP en fonction des publics de travailleurs et d'anciens travailleurs font appel, pour le premier, essentiellement à l'entreprise et, pour le second, principalement au SPST.

[17] Quel que soit le scénario, un travailleur en fonction se verrait mettre à disposition par l'entreprise les versions successives du DUERP. Le mode d'accès d'un ancien travailleur au DUERP varierait selon les scénarios. Dans le premier, il se ferait par consultation du DUERP, ou d'un extrait de celui-ci correspondant à l'activité passée, auprès de l'entreprise si celle-ci a subsisté. Dans le second, il passerait par le SPST auquel l'entreprise était affiliée : l'ancien travailleur demanderait et recevrait son DMST enrichi, le cas échéant, d'informations tirées du DUERP correspondant à sa période d'activité. Enfin, dans les deux scénarios, l'ancien travailleur d'une entreprise ayant cessé son activité accèderait à la teneur utile du DUERP auprès du SPST, en demandant son DMST.

[18] Le second scénario est le plus pertinent dans la mesure où il améliore, grâce à la transmission du DMST, la qualité de l'information fournie à l'ancien travailleur sur ses expositions. Il s'appuie parfaitement sur le droit commun, à savoir les missions et processus métier des médecins du travail et de leur équipe pluridisciplinaire, avec un impact limité sur l'activité des SPST. Il présente aussi l'avantage de réduire la surcharge administrative incombant aux entreprises.

[19] Ces recommandations valent pour les entreprises de droit privé. Les particularités des administrations appellent des mesures d'adaptation spécifiques.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Niveau normatif	Échéance
1	Préserver la vocation première et exclusive du DUERP dont l'objet consiste à formaliser les résultats de l'évaluation a priori des risques professionnels et modifier le I de l'article L. 4121-3-1 du code du travail en remplaçant « assure la traçabilité collective de ces expositions » par « assure la traçabilité collective de ces risques ».	1	Parlement et ministère du travail (DGT)	Législatif	2 nd semestre 2023
2	Afin d'appliquer pleinement les dispositions du code civil et du code du patrimoine au DUERP, document dont l'entreprise est propriétaire et maîtrise la diffusion à l'extérieur de celle-ci, revenir à la tenue à disposition du DUERP comme régime d'accès des travailleurs et des anciens travailleurs, au lieu de la communicabilité.	1	Parlement et ministère du travail (DGT)	Règlementaire	2 nd semestre 2023
3	Déterminer par voie législative et réglementaire le degré de communicabilité des DUERP d'administrations, dans le respect des secrets légaux et de la sécurité.	2	Parlement et ministère de la fonction publique (DGAFP)	Législatif	1 ^{er} semestre 2024
4	Maintenir l'obligation législative de conservation pendant quarante ans du DUERP par l'employeur.	2	-	Législatif	-
5	Maintenir la règle législative de transmission systématique par l'employeur de chaque mise à jour du DUERP au SPST de l'établissement.	1	-	Législatif	-
6	Inclure les modalités de mise en œuvre des nouvelles obligations de l'entreprise en matière de DUERP dans le rapport annuel écrit relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail mis à disposition du comité social et économique pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.	2	Parlement et ministère du travail (DGT)	Législatif	2 nd semestre 2023

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Niveau normatif	Échéance
7	Étendre l'accès des travailleurs à l'ensemble des versions du DUERP correspondant à leur période d'activité dans l'entreprise.	2	Ministère du travail (DGT)	Règlementaire	2 nd semestre 2023
8	Maintenir, au bénéfice des partenaires institutionnels de l'entreprise en matière de santé au travail, le régime de la tenue à disposition du DUERP, qui s'applique désormais aux versions successives du document unique sur 40 ans.	2	-	Règlementaire	-
9	Abroger les dispositions légales relatives au portail numérique national des DUERP.	1	Parlement et ministère du travail (DGT)	Législatif	2 nd semestre 2023
10	Insérer une mention législative rappelant que l'employeur doit préserver les secrets légaux et protéger la sécurité publique et la sécurité des personnes lorsqu'il tient un DUERP à la disposition d'un ancien travailleur.	1	Parlement, ministères du travail (DGT), de l'économie (DGE), des armées (DGA) et de la fonction publique (DGAFP) et SGDSN	Législatif	2 nd semestre 2023
11	Établir par concertation interministérielle et partenariale une doctrine de vigilance à diffuser aux employeurs en vue de la conception et de la mise à jour de leur DUERP pour préserver les secrets légaux et la sécurité nationale.	2	Ministères du travail (DGT), de l'économie (DGE), des armées (DGA) et de la fonction publique (DGAFP) et SGDSN	Circulaire	1 ^{er} semestre 2024
12	S'appuyer sur les missions fondamentales des SPST, confortées par la réforme de 2021-2022, pour aménager un mode d'accès indirect au contenu du DUERP, grâce à son exploitation par le médecin du travail aux fins d'enrichissement du DMST qui sera transmis au demandeur.	1	Ministère du travail (DGT)	Circulaire	2 nd semestre 2023
13	Améliorer, aux soins du ministère chargé du travail, la qualité de l'information publique sur les SPST pour faciliter les démarches des anciens travailleurs s'adressant à eux en vue d'obtenir leur DMST	1	Ministère du travail (DGT)	Circulaire	2 nd semestre 2023

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Niveau normatif	Échéance
14	Créer une sanction administrative pour non respect des différentes obligations liées au DUERP, afin de renforcer l'effectivité de celles-ci, en s'inscrivant dans le cadre déjà posé par l'ordonnance du 7 avril 2016.	1	Parlement et ministère du travail (DGT)	Législatif	2 nd semestre 2023
15	Mener une concertation tripartite préalable aux prochaines réformes de la santé au travail, le cas échéant simultanément à la négociation interprofessionnelle, pour favoriser une conception de la réforme prenant en compte son applicabilité, avant d'engager les procédures législative et réglementaire puis la prise des dispositions d'application pratique.	2	Parlement et ministère du travail (DGT)	Sans objet	A l'avenir
16	Dans le secteur privé, aménager l'accès des anciens travailleurs au contenu utile du DUERP en matière d'expositions professionnelles, selon le scénario B : transmission de plein droit du DMST à son titulaire, après enrichissement, si besoin, par des indications complémentaires tirées du DUERP selon une procédure à préciser par circulaire.	1	Parlement et ministère du travail (DGT)	Législatif	2 nd semestre 2023

SOMMAIRE

SYNTHESE	2
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	5
RAPPORT	17
1 LA REFORME DU STATUT DU DUERP ENGAGEE PAR LA LOI DU 2 AOUT 2021 SE HEURTE A DE NOMBREUSES INCOHERENCES	20
1.1 OUTIL DE FORMALISATION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LE DUERP A VU SON ACCES ELARGI AU FIL DU TEMPS.....	20
1.1.1 <i>Le DUERP est, comme l'évaluation des risques professionnels, une obligation de l'employeur</i>	<i>20</i>
1.1.2 <i>Les publics ayant accès au DUERP ont été progressivement élargis en France.....</i>	<i>21</i>
1.1.3 <i>La loi du 2 août 2021 prévoit la conservation des DUERP pendant 40 ans et leur dépôt sur un portail numérique pour faciliter l'accès au DUERP.....</i>	<i>22</i>
1.2 LE DUERP A TENU UNE PLACE VARIABLE DANS LE PROCESSUS DE REFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL	22
1.3 LES AMBIGUÏTES DE L'ANI SUR LES FINALITES DU DUERP SONT REPRISES DANS LA LOI DU 2 AOUT 2021	23
1.3.1 <i>L'ambiguïté des termes de l'ANI, entre prévention primaire ou secondaire d'une part et réparation d'autre part.....</i>	<i>23</i>
1.3.2 <i>L'ambiguïté des termes de l'ANI, entre traçabilité des risques et traçabilité des expositions</i>	<i>24</i>
1.3.3 <i>L'ambiguïté de l'ANI entre archivage documentaire et traçabilité des expositions n'a pas été levée lors de l'élaboration de la loi</i>	<i>26</i>
1.4 LA REFORME A DEBOUCHE SUR UN CORPUS NORMATIF PROBLEMATIQUE	26
1.4.1 <i>La portée de la loi du 2 août 2021 excède largement les stipulations de l'ANI relatives au DUERP qu'elle était censée transposer</i>	<i>27</i>
1.4.2 <i>Faute d'une étude d'impact concertée en amont, la réforme se trouve dans une impasse....</i>	<i>28</i>
1.4.3 <i>Les nouvelles règles de conservation et d'accès du DUERP n'ont pas été articulées avec d'autres volets majeurs de la loi du 2 août 2021.....</i>	<i>29</i>
1.5 L'APPLICABILITE DE LA REFORME DU DUERP AUX ADMINISTRATIONS N'A PAS NON PLUS ETE PRISE EN COMPTE	30
1.5.1 <i>Les passerelles entre codes du travail et de la fonction publique rendent la réforme applicable aux administrations, à l'exception des armées</i>	<i>30</i>
1.5.2 <i>L'applicabilité aux administrations de la réforme du DUERP, en l'état, apparaît problématique et seulement partielle.....</i>	<i>31</i>
1.5.3 <i>Les administrations n'auraient pas la capacité de répondre aux demandes de mise à disposition des DUERP pour des raisons pratiques, juridiques et de sécurité</i>	<i>32</i>
2 L'APPORT DU DUERP A LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS EST MODESTE	33
2.1 LES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI DU 2 AOUT 2021 NE MODIFIENT PAS LES REGLES DE REALISATION DES DUERP DONT LA QUALITE RESTE TRES INEGALE	34
2.1.1 <i>Une obligation de réalisation diversement remplie et peu contrôlée</i>	<i>34</i>
2.1.2 <i>Au-delà leurs contenus et leurs formats très divers, le taux de réalisation et la qualité des DUERP peuvent être améliorés par des outils d'aide à la conception.....</i>	<i>35</i>

2.2	L'APPORT DU DUERP A LA DOCUMENTATION DES EXPOSITIONS INDIVIDUELLES EST FAIBLE VOIRE MARGINAL	36
2.2.1	<i>Le DUERP : un vecteur très limité et au mieux complémentaire d'information individuelle sur les expositions.....</i>	36
2.2.2	<i>Les SPST ont recours à d'autres sources d'information sur les expositions individuelles.....</i>	37
2.2.3	<i>Les pistes d'amélioration de la traçabilité individuelle des expositions.....</i>	38
2.3	LA REFORME FRANÇAISE DU STATUT DU DUERP APPARAÎT SINGULIÈRE EN EUROPE	38
3	LA COMMUNICABILITÉ DU DUERP HORS DE L'ENTREPRISE RISQUE DE LA FRAGILISER ET D'AFFAIBLIR LA PREVENTION	39
3.1	LA TRANSMISSION DU DUERP HORS DE L'ENTREPRISE DENATURERAIT LE CARACTÈRE D'ARCHIVE PRIVÉE DE CE DOCUMENT	39
3.1.1	<i>Le DUERP constitue une archive privée dont l'entreprise est propriétaire</i>	39
3.1.2	<i>En prévoyant la communicabilité externe du DUERP, la réforme a dérogé aux principes consacrés par le code du patrimoine et le code civil</i>	39
3.2	LE SECRET DES AFFAIRES VOIRE CELUI DE LA DÉFENSE NATIONALE AINSI QUE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET LA SÉCURITÉ DES PERSONNES RISQUERAIENT D'ÊTRE MISES EN CAUSE PAR LA TRANSMISSION DU DUERP EN DEHORS DE L'ENTREPRISE.....	40
3.2.1	<i>La divulgation d'informations sensibles au travers du DUERP porterait atteinte au secret des affaires</i>	40
3.2.2	<i>Le risque de compromission du secret de la défense nationale est indirect mais substantiel</i>	42
3.2.3	<i>Le contenu des DUERP peut menacer la sécurité publique et la sécurité des personnes en rendant les établissements vulnérables à des attaques.....</i>	42
3.2.4	<i>La diffusion externe de DUERP ou d'extraits de ceux-ci pourrait fragiliser l'image des entreprises, par l'instrumentalisation de ces documents.....</i>	43
3.3	LA COMMUNICABILITÉ DU DUERP DESTABILISERAIT EN RETOUR L'ÉVALUATION ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	43
3.3.1	<i>Les entreprises censées transmettre un DUERP à d'anciens travailleurs réagiraient en neutralisant l'évaluation des risques.....</i>	43
3.3.2	<i>La réalisation et la mise à jour des DUERP mettraient les préventeurs de l'entreprise en porte à faux.....</i>	44
3.3.3	<i>Simple outil de gestion du risque juridique, le DUERP s'appauvrirait jusqu'à une formalité ou se diluerait dans une exhaustivité non hiérarchisée</i>	44
3.3.4	<i>L'altération du contenu du DUERP compliquerait aussi l'action des organes de contrôle interne et externe des entreprises</i>	45
4	L'ÉTUDE DU PROJET DE PORTAIL DUERP CONCLUT À L'INFAISABILITÉ D'UNE MISE À DISPOSITION AUTOMATIQUE ET À L'INOPPORTUNITÉ D'UNE SIMPLE FONCTION DE DÉPÔT	45
4.1	L'ANALYSE FONCTIONNELLE DU PROJET DE PORTAIL NUMÉRIQUE SE FONDE SUR LE DISPOSITIF CIBLE TEL QU'ISSU DE LA RÉFORME	45
4.1.1	<i>La mission a conduit son diagnostic en fonction des stipulations de l'ANI, du cadre légal et du cahier des charges du portail.....</i>	45
4.1.2	<i>Les organisations signataires de l'ANI n'ont pas préconisé de portail numérique des DUERP pour en assurer la conservation</i>	46
4.1.3	<i>Le Parlement a voulu organiser la conservation des DUERP d'entreprises disparues et simplifier plus largement la mise à disposition des DUERP.....</i>	46
4.1.4	<i>Les organisations professionnelles d'employeurs ont exprimé, dans leur cahier des charges, de fortes réserves à l'égard du portail numérique</i>	47

4.1.5	<i>Les organisations représentatives des salariés n'étaient pas à l'origine de la demande du portail numérique</i>	47
4.2	LES FONCTIONS DE DEPOT-CONSERVATION ET DE GESTION DES DEMANDES SE HEURTENT A DES OBSTACLES DIRIMANTS DE FAISABILITE ET D'OPPORTUNITE	48
4.2.1	<i>La fonction de dépôt et de conservation des DUERP serait lourde et coûteuse alors qu'elle pourrait naturellement être assurée par les SPST</i>	48
4.2.2	<i>Compte tenu de l'objet de ce document, le traitement automatisé des demandes de DUERP est impossible à réaliser.....</i>	49
4.3	DEUX AUTRES FACTEURS PUISSANTS RENDENT EGALEMENT LE PROJET DE PORTAIL DUERP TRES INOCCUPUN	51
4.3.1	<i>La faisabilité technique du portail repose à terme sur la normalisation du DUERP, perspective non souhaitée par les partenaires sociaux ni par l'État</i>	51
4.3.2	<i>L'hébergement centralisé des DUERP des entreprises ferait courir à celles-ci et au pays un risque maximal en termes de cybersécurité</i>	52
4.4	EN DEFINITIVE, LE BILAN BENEFICES/RISQUES DU PROJET DE PORTAIL APPARAÎT TOUT A FAIT DISSUASIF	53
5	L'AMENAGEMENT DES MODALITES D'ACCES AU DUERP POURRAIT REPOSER SUR HUIT PRINCIPES	53
5.1	LA VOCATION PREVENTIVE DU DUERP, FORMALISATION DES RESULTATS DE L'EVALUATION A PRIORI DES RISQUES, NE DOIT PAS ETRE ALTEREE	54
5.2	LE CARACTERE D'ARCHIVE PRIVEE DOIT ETRE GARANTI AUX DUERP D'ENTREPRISE ET LA COMMUNICABILITE DES DUERP D'ADMINISTRATION EST A PRECISER	55
5.3	LA CONSERVATION A LONG TERME DU DUERP PAR L'EMPLOYEUR ET SA TRANSMISSION SYSTEMATIQUE AU SPST SONT DES PROGRES A PRESERVER.....	56
5.4	LES MODALITES D'ACCES AU DUERP PAR LES PERSONNES HABILITEES DOIVENT ETRE RECENTREES VERS L'ENTREPRISE	57
5.5	L'ACCES AU DUERP TENU A DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR DOIT PRESERVER LES SECRETS LEGAUX ET PROTEGER LA SECURITE NATIONALE	58
5.6	IL Y A LIEU DE S'APPUYER SUR LES MISSIONS DES SPST, CONFORTEES PAR LA REFORME, POUR AMENAGER UN ACCES INDIRECT AU CONTENU DU DUERP	59
5.7	LA CREATION D'UNE SANCTION ADMINISTRATIVE INCITERAIT LES ENTREPRISES A MIEUX RESPECTER LEURS OBLIGATIONS ACCRUES EN MATIERE DE DUERP	61
5.8	L'ENGAGEMENT DE REFORMES DE LA SANTE AU TRAVAIL MERITE L'ORGANISATION SYSTEMATIQUE D'UNE CONCERTATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX ET ÉTAT (PARLEMENT ET GOUVERNEMENT).....	63
6	L'EXPLOITATION DU DUERP PEUT RELEVER DE DEUX SCENARIOS SELON LE MODE D'ACCES RETENU POUR LES ANCIENS TRAVAILLEURS.....	64
6.1	LES DEUX SCENARIOS D'AMENAGEMENT DE LA REFORME SE DIFFERENCIENT QUANT AU MODE D'ACCES AU DUERP POUR LES ANCIENS TRAVAILLEURS	64
6.2	LE SCENARIO A REPOSE, SAUF EXCEPTION, SUR LA CONSULTATION DU DUERP PAR LES TRAVAILLEURS ET LES ANCIENS TRAVAILLEURS AUPRES DE L'ENTREPRISE.....	66
6.2.1	<i>La consultation du DUERP par le travailleur ou l'ancien travailleur auprès de l'entreprise existante</i>	66
6.2.2	<i>L'accès à la teneur utile du DUERP par l'intermédiaire des professionnels de la santé au travail du SPST des entreprises disparues.....</i>	66

6.3	LE SCENARIO B REPOSE POUR LES TRAVAILLEURS SUR LA MISE A DISPOSITION DU DUERP PAR L'ENTREPRISE ET POUR LES ANCIENS TRAVAILLEURS SUR L'ACCES A LA TENEUR DU DUERP PAR L'INTERMEDIAIRE DES SPST	66
6.3.1	<i>La consultation du DUERP par le travailleur auprès de son entreprise.....</i>	66
6.3.2	<i>L'accès des anciens travailleurs à la teneur utile du DUERP par l'intermédiaire des professionnels de la santé au travail du SPST</i>	67
6.4	LE SCENARIO B APPARAÎT PRÉFÉRABLE CAR IL AMÉLIORE LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FOURNIE A L'ANCIEN TRAVAILLEUR SUR SES EXPOSITIONS	67
6.4.1	<i>Le DUERP fait l'objet d'une exploitation fiable par les professionnels de la santé au travail ce qui évite le risque d'erreur d'interprétation.....</i>	67
6.4.2	<i>Le demandeur reçoit l'ensemble de son DMST qui a été enrichi, si besoin, par des indications complémentaires tirées du DUERP</i>	67
6.4.3	<i>Ce mode d'accès indirect à la teneur du DUERP s'inscrit dans les missions et processus métier des SPST avec un impact limité sur leur activité</i>	68

LISTE DES ANNEXES.....	69
-------------------------------	-----------

ANNEXE 1 : L'ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DE L'ACCÈS AU DUERP.....	70
---	-----------

1 LA DIRECTIVE-CADRE DU 12 JUIN 1989 CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS AU TRAVAIL.....	70
2 LE DÉCRET DU 5 NOVEMBRE 2001 PRÉVOIT UN ACCÈS LIMITÉ AUX IRP, AU MÉDECIN DU TRAVAIL, AUX ORGANISMES DE CONTRÔLE ET AUX ORGANISMES PROFESSIONNELS SPÉCIALISÉS	71
3 LA CIRCULAIRE DRT DU 18 AVRIL 2002 RELATIVE AU DUERP ACCOMPAGNE LA PRISE DE LA LOI ET DU DÉCRET PRÉCITÉS.....	71
4 LE DÉCRET DU 5 NOVEMBRE 2007 ÉLARGIT L'ACCÈS AUX INSPECTEURS DE LA RADIOPROTECTION ET AUX CONSEILLERS EN RADIOPROTECTION.....	72
5 LE DÉCRET DU 7 MARS 2008 RECODIFIE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL	72
6 LE DÉCRET DU 17 DÉCEMBRE 2008 ÉLARGIT L'ACCÈS A TOUS LES TRAVAILLEURS DE L'ÉTABLISSEMENT ET PRÉCISE LES MODALITÉS DE MISE A DISPOSITION	72
7 LA LOI DU 2 AOÛT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL OUVRE L'ACCÈS AUX ANCIENS TRAVAILLEURS	73
8 LE DÉCRET DU 18 MARS 2022 INTRODUIT LA NOTION DE COMMUNICATION DU DUERP ET PRÉCISE LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX ANCIENNES VERSIONS, EN AUTORISANT DE LE RESTREINDRE AUX SEULS ÉLÉMENTS CONCERNANT LES DEMANDEURS	73
9 TABLEAU DIACHRONIQUE DES DISPOSITIONS ENCADRANT L'ACCÈS AU DUERP PAR LES TRAVAILLEURS ET LES ANCIENS TRAVAILLEURS.....	75

ANNEXE 2 : HISTORIQUE DU VOLET DUERP DE LA DERNIÈRE RÉFORME DE SANTÉ AU TRAVAIL	76
--	-----------

1 LE DOCUMENT D'ORIENTATION DU GOUVERNEMENT MET L'ACCENT SUR LA PRÉVENTION DU RISQUE CANCÉROGÈNE, MUTAGÈNE ET REPROTOXIQUE (13 JUIN 2020)	76
--	-----------

2	LE DUERP EST CONSIDERE COMME UN OUTIL ESSENTIEL DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 DECEMBRE 2020	76
3	LA PROPOSITION DE LOI DE TRANSPOSITION DU 23 DECEMBRE 2020 CONFIE AU DUERP UN ROLE DE TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS.....	77
4	LA TRANSMISSION OBLIGATOIRE DE CHAQUE MISE A JOUR DU DUERP AU SPST EST INTRODUITE PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE.....	78
5	LA CENTRALISATION DES DUERP SUR UN PORTAIL NUMERIQUE EST AJOUTEE PAR LE SENAT ET ENTERINEE PAR LA LOI DU 2 AOUT 2021.....	78
6	LE DECRET DU 18 MARS 2022 INSTAURE LA COMMUNICABILITE DU DUERP, QUI DANS SES VERSIONS ANTERIEURES PEUT ETRE RESTREINTE AUX SEULS ELEMENTS RELATIFS A L'ACTIVITE DU DEMANDEUR	79
7	LE DECRET DU 5 AVRIL 2022 DEMANDE AUX ORGANISATIONS PATRONALES D'ETABLIR LE CAHIER DES CHARGES DU PORTAIL DUERP.....	80
ANNEXE 3 : ANALYSE DU RAPPORT FRIMAT DE 2018 SUR L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX		81
1	PRESENTATION D'ENSEMBLE.....	81
2	LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS AU RISQUE CHIMIQUE.....	81
3	LOGIGRAMME DES OUTILS RECOMMANDES PAR LE RAPPORT FRIMAT	82
4	PROPOSITIONS DU RAPPORT FRIMAT ET SUITES DONNEES A CE STADE	83
ANNEXE 4 : LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES : UNE NOTION A BIEN DISTINGUER DE L'EVALUATION DES RISQUES		87
1	L'EVALUATION DES RISQUES, OBJET DU DUERP.....	87
1.1	UN DOCUMENT DE TRAÇABILITE DE L'EVALUATION A PRIORI DES RISQUES.....	87
1.2	L'ANNEXE DU DUERP NE SERT QU'A ETABLIR LES DECLARATIONS DE PENIBILITE ET NON A TRACER LES EXPOSITIONS INDIVIDUELLES	88
2	L'EMPLOI DE LA NOTION DE TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS DANS LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES A LA SANTE AU TRAVAIL	88
3	LA DOCTRINE ELABOREE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX EN 2008 AU SUJET DE LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES	89
3.1	LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS RESULTE DE L'ANALYSE DES SITUATIONS REELLES DE TRAVAIL	89
3.2	LE DUERP EST SEULEMENT UN OUTIL DE TRAÇABILITE COLLECTIVE DES RISQUES	90
4	LES RECOMMANDATIONS DE LA SFMT RELATIVES A LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES MENEES PAR LES SPST	91
4.1	LES RECOMMANDATIONS DE MAI 2012 : LE DUERP EST UN OUTIL DE TRAÇABILITE DES RISQUES MAIS PAS DES EXPOSITIONS	91
4.2	LES RECOMMANDATIONS DE MARS 2022 SUR L'ETAT DES LIEUX DES EXPOSITIONS EN VUE DES VISITES MEDICALES POST EXPOSITION OU POST PROFESSIONNELLES	92

ANNEXE 5 : ANALYSE DU CAHIER DES CHARGES DU PORTAIL DUERP TRANSMIS LE 31 MAI 2022 PAR LES ORGANISATIONS PATRONALES	94
1 PRESENTATION DU CAHIER DES CHARGES	94
2 LES FONCTIONS DU PORTAIL ET LEUR IMPACT SUR LES EMPLOYEURS	94
3 LE PERIMETRE DES DEMANDES ET DES INFORMATIONS CONCERNEES	95
4 LES FONCTIONS DU PORTAIL ET LEUR IMPACT SUR LES EMPLOYEURS	95
5 LA CONCLUSION DU CAHIER DES CHARGES	96
ANNEXE 6 : STATUT DU DUERP, PROTECTION DES SECRETS LEGAUX ET DE LA SECURITE	97
1 LE STATUT DU DUERP : POUR UNE ENTREPRISE, UNE ARCHIVE PRIVEE, POUR UNE ADMINISTRATION, UN DOCUMENT ADMINISTRATIF COMMUNICABLE	97
1.1 LES DUERP PRODUITS PAR LES ENTREPRISES SONT DES ARCHIVES PRIVEES NON COMMUNICABLES SANS LEUR ACCORD	97
1.2 LES DUERP DES ENTREPRISES, MEME TRANSMIS A LEUR SPST, NE SONT PAS DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS COMMUNICABLES	98
1.3 LES DUERP PRODUITS PAR DES ADMINISTRATIONS SONT DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS COMMUNICABLES	99
2 LA PROTECTION DES SECRETS LEGAUX ET DE LA SURETE PUBLIQUE	100
2.1 LES ORGANISATIONS PATRONALES ONT SOULIGNE LES RISQUES DE COMPROMISSION DES SECRETS LEGAUX EN CNPST PUIS DANS LE CAHIER DES CHARGES DU PORTAIL	100
2.2 LE SECRET DES AFFAIRES RELEVE DE L'APPRECIATION ET DU COMPORTEMENT DE L'ENTREPRISE QU'IL A POUR OBJET DE PROTEGER	101
2.3 LES DUERP NE METTENT PAS EN CAUSE, SAUF EXCEPTION, LE SECRET DE LA DEFENSE NATIONALE MAIS LEUR CONTENU PEUT PARFOIS LE FRAGILISER	103
2.4 LA SURETE DE L'ÉTAT, LA SECURITE PUBLIQUE ET LA SECURITE DES PERSONNES JUSTIFIENT DES AMENAGEMENTS A LA COMMUNICABILITE	105
3 LES OBLIGATIONS DU SALARIE ET DE L'ANCIEN SALARIE A L'EGARD DE L'ENTREPRISE	105
3.1 L'OBLIGATION DE LOYAUTE	105
3.2 LA CLAUSE FACULTATIVE DE CONFIDENTIALITE	106
3.3 LES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN SALARIE, A L'ISSUE DE LA RELATION DE TRAVAIL	106
ANNEXE 7 : ÉTAT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE LA REALISATION DU DUERP	107
1 MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DEUX RESPECTE L'OBLIGATION LEGALE DE REALISATION ET DE MISE A JOUR DU DUERP	107
1.1 SELON LES DONNEES DE L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DE LA DARES DE 2019, 46 % DES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR PRIVE ET DU SECTEUR PUBLIC ONT UN DUERP MIS A JOUR DEPUIS MOINS D'UN AN	107
1.1.1 Les taux de réalisation et de mise à jour du DUERP sont mesurés tous les trois ans au moyen d'enquêtes auprès des entreprises, de manière déclarative	108
1.1.2 En 2019, la proportion d'établissements à jour de leurs obligations relatives au DUERP s'élevait à 46,4 %	109
1.1.3 Ce taux ne paraît pas avoir significativement progressé au cours des dernières années	110

1.2	LA PROPENSION DES ENTREPRISES A REALISER ET METTRE A JOUR LEUR DUERP VARIE FORTEMENT SELON LES CARACTERISTIQUES DE L'ETABLISSEMENT...	110
1.2.1	... selon que l'établissement relève du secteur privé ou de la fonction publique...	111
1.2.2	... ou surtout selon l'effectif de l'entreprise dans le secteur privé	111
2	DANS LES ETABLISSEMENTS QUI LES REALISENT, LES FORMATS DES DUERP SONT TRES HETEROGENES	112
2.1	LA REGLEMENTATION NE FIXE AUCUNE NORME QUANT A LA FORME DU DUERP	112
2.1.1	La loi encadre de façon très générale le contenu du DUERP	112
2.1.2	La réglementation est muette sur le format du DUERP	113
2.1.3	Le DUERP a une vocation d'impulsion de la démarche de prévention des risques professionnels, et constitue fréquemment un objet de dialogue social dans l'entreprise	113
2.2	LES DOCUMENTS UNIQUES CONSULTES PAR LA MISSION PRESENTENT UNE FORTE HETEROGENEITE	114
2.2.1	Dans les grandes entreprises, le DUERP est la synthèse de l'exploitation de vastes systèmes d'information sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement de travail	114
2.2.2	Dans les petites entreprises et moyennes entreprises, le degré de détail de l'évaluation des risques est variable	116
3	DES OUTILS D'AIDE A LA REALISATION DU DUERP SONT PROPOSES AUX ENTREPRISES, QUI PERMETTENT D'ENVISAGER UNE CERTAINE HARMONISATION DU DOCUMENT PAR METIERS OU BRANCHES PROFESSIONNELS	117
3.1	PLUSIEURS ORGANISMES NATIONAUX OU PROFESSIONNELS PROPOSENT AUX ENTREPRISES DES AIDES A LA REALISATION DU DUERP	117
3.1.1	Les outils OiRA de l'INRS	117
3.1.2	L'outil « MonDocumentUnique Prem's » de l'OPPBT	119
3.1.3	Une variété d'autres outils disponibles	119
3.2	CES OUTILS SONT DE NATURE A FAVORISER LA PROGRESSION DU TAUX DE REALISATION DU DUERP, AINSI QU'UNE HARMONISATION DES FORMATS DU DUERP POUR LES ENTREPRISES D'UNE MEME BRANCHE PROFESSIONNELLE	120
ANNEXE 8 : ENSEIGNEMENTS DE L'APPEL A CONTRIBUTION DE MEDECINS DU TRAVAIL EXERÇANT EN SPST		121
1	PRESENTATION DE L'APPEL A CONTRIBUTION	121
1.1	MOTIVATIONS ET DEROULEMENT DE L'APPEL A CONTRIBUTION	121
1.2	QUESTIONS POSEES PAR LA MISSION	121
1.3	REPONSES A L'APPEL A CONTRIBUTION	122
2	ENSEIGNEMENTS	122
2.1	APPORT DU DUERP A LA TRAÇABILITE INDIVIDUELLE DES EXPOSITIONS ET AUTRES SOURCES D'INFORMATION	123
2.1.1	DUERP et traçabilité individuelle des expositions	123
2.1.2	Autres sources d'information utilisées en vue de la traçabilité	123
2.2	TRANSFERABILITE DES DMST D'UN SPST A L'AUTRE	126
2.3	PISTES D'AMELIORATION DE LA TRAÇABILITE INDIVIDUELLE DES EXPOSITIONS	127
2.3.1	Renforcement du suivi individuel des expositions, dématérialisation et enrichissement des informations du DMST	128
2.3.2	Mettre en place des méthodes communes et mieux utiliser le DUERP	128
2.3.3	Sensibiliser, accompagner et former les acteurs de l'entreprise	128

2.3.4	Centralisation des informations et portail.....	129
2.3.5	Revoir la conception de la santé au travail.....	129
3	LISTE DES MEDECINS DU TRAVAIL REPONDANTS	129
ANNEXE 9 : EVOLUTION DU CADRE DU DMST ET DE SON LIEN AVEC LE DUERP DEPUIS 2010		132
1	LE DMST, VECTEUR DE TRAÇABILITE INDIVIDUELLE DES EXPOSITIONS	132
2	LA HAS ETABLIT SES RECOMMANDATIONS DE BONNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE (RBPP) RELATIVES AU DMST (JANVIER 2009)	133
3	LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 ELEVE LE DMST AU RANG LEGISLATIF ET LUI ASSIGNE L’OBJECTIF DE FAVORISER LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS	133
4	LA RECOMMANDATION DU CNOM DE DECEMBRE 2015 ETABLIT UNE RECOMMANDATION COMPLETE ET PRECISE RELATIVE AU DMST	134
5	LA LOI DU 2 AOUT 2021 CONTIENT PLUSIEURS MESURES DE MODERNISATION DU DMST..	136
5.1	IL ORGANISE LA TRANSFERABILITE DU DMST ENTRE SPST (ARTICLE 16)	136
5.2	IL OBLIGE LES SPST A SE Doter D’UN LOGICIEL CONFORME A UN REFERENTIEL D’INTEROPERABILITE ET DE SECURITE POUR S’ECHANGER DES DMST (ARTICLE 17)	136
5.3	IL PREVOIT L’ALIMENTATION DU DOSSIER MEDICAL PARTAGE (DMP) PAR LE DMST (ARTICLE 15).....	137
6	LE DECRET DMST DU 15 NOVEMBRE 2022 PRECISE LE REGIME ET LE CONTENU DE CE DOSSIER MEDICAL	137
7	LA HAS PUBLIE SES RECOMMANDATIONS DE BONNE PRATIQUE RELATIVES AUX CATEGORIES D’INFORMATIONS SUSCEPTIBLES D’ETRE INTEGREES DANS LE VOLET SANTE AU TRAVAIL DU DMP (16 MARS 2023)	138
ANNEXE 10 : ÉTUDE COMPAREE D’EUROGIP SUR LE DEPOT ET LA CONSERVATION DU DUERP		139
ANNEXE 11 : POINTS DE VUE RECUEILLIS AUPRES DES CONFEDERATIONS SYNDICALES DE SALARIES AU SUJET DES MODALITES DE CONSERVATION ET DE MISE A DISPOSITION DES DUERP		144
1	LA CONSERVATION ET LA MISE A DISPOSITION DES VERSIONS SUCCESSIVES DES DUERP	144
2	LA MISE EN PLACE D’UN PORTAIL NUMERIQUE DES DUERP.....	145
3	L’ORGANISME CHARGE DE LA MISE A DISPOSITION DES DUERP POUR LES ANCIENS TRAVAILLEURS	145
4	AUTRES PISTES D’AMELIORATION DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	146

ANNEXE 12 : ETUDE DU PROJET DE PORTAIL NUMERIQUE NATIONAL DE DEPOT, DE CONSERVATION ET DE MISE A DISPOSITION DES DUERP	147
1 LA DEMARCHE MENEES PAR LA MISSION	147
2 LES ATTENDUS REGLEMENTAIRES AUXQUELS LE PORTAIL NUMERIQUE DE DEPOT ET DE CONSERVATION DES DUERP EST CENSE REpondre	148
2.1 LES TROIS FONCTIONS A ASSURER PAR LE PORTAIL SONT : DEPOT DES DOCUMENTS, ARCHIVAGE ET MISE A DISPOSITION DES ENTITES ET PERSONNES INTERESSEES	150
2.2 LE PORTAIL NUMERIQUE DEVRAIT TOUT D’ABORD PERMETTRE AUX ENTREPRISES DE DEPOSER LEUR DUERP EN TOUTE SECURITE	151
2.2.1 <i>Les déposants pour le compte des entreprises devraient pouvoir être authentifiés et recevoir un récépissé de dépôt en retour.....</i>	<i>152</i>
2.2.2 <i>Les modalités de dépôt devraient être adaptées à la dimension du DUERP produit par les entreprises.....</i>	<i>152</i>
2.2.3 <i>Des dispositions garantissant la sécurité des dépôts des DUERP devraient être prévues.....</i>	<i>153</i>
2.2.4 <i>Le coût imputable à la seule fonctionnalité « dépôt des DUERP » est d’ores et déjà significatif</i>	<i>153</i>
2.3 LE STOCKAGE DES DUERP IMPLIQUE DES INFRASTRUCTURES ET DES PROCESSUS GARANTISSANT LA SECURITE ET L’INTEGRITE DES DONNEES	153
2.3.1 <i>La capacité de stockage doit être calibrée dans l’hypothèse d’une extension de la réalisation et de la mise à jour du DUERP par les entreprises</i>	<i>154</i>
2.3.2 <i>La conservation sur longue durée des DUERP impliquerait des sauvegardes régulières et des adaptations à l’évolution des logiciels supports des documents</i>	<i>154</i>
2.3.3 <i>Le stockage des DUERP sur le portail numérique devrait respecter les normes du « cloud souverain ».....</i>	<i>154</i>
2.3.4 <i>Le coût du stockage des DUERP serait élevé.....</i>	<i>155</i>
2.4 LA GESTION PAR LE PORTAIL NUMERIQUE DES DEMANDES D’ACCES AU DUERP PARAIT TRES COMPLEXE ET SE HEURTE A UN OBSTACLE INSURMONTABLE COMPTE TENU DE L’OBJET DU DOCUMENT	155
2.4.1 <i>L’identification du demandeur.....</i>	<i>156</i>
2.4.2 <i>La vérification des droits du demandeur à accéder aux versions antérieures des DUERP dont il a demandé communication.....</i>	<i>157</i>
2.4.3 <i>La restriction de l’accès au DUERP « aux seuls éléments afférents à l’activité du demandeur » est infaisable compte tenu de l’objet du document.....</i>	<i>158</i>
2.4.4 <i>Le coût de la fonctionnalité de mise à la disposition du DUERP aux demandeurs personnes physiques n’a pu être que partiellement chiffré</i>	<i>159</i>
2.5 MEME DANS UNE VERSION DEGRADEE, LE RAPPORT COUT-AVANTAGES DU PORTAIL NUMERIQUE EST DESASTREUX	159
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	161
SIGLES UTILISES	168
LETTRE DE MISSION	172

RAPPORT

[20] A la suite du document d'orientation du Gouvernement en date du 13 juin 2020 et de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, l'article 3 de loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, complété par un décret du 18 mars 2022, modifie le statut du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en termes de dépôt, de conservation et d'accès par les travailleurs, les anciens travailleurs, les représentants du personnel et les partenaires institutionnels de l'entreprise. Le DUERP a été rendu obligatoire en France par le décret du 5 novembre 2001 afin de transposer, sur ce point, la directive-cadre européenne du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

[21] La réforme de 2021-2022 maintient la finalité du DUERP en matière de prévention primaire et son contenu : *« l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède »*. Reprenant une stipulation de l'ANI selon laquelle le DUERP est un *« outil essentiel de l'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions »*, la loi du 2 août 2021 ajoute que le DUERP *« assure la traçabilité collective [des] expositions »* des travailleurs, au-delà de la traçabilité collective des risques. Elle prescrit que l'entreprise conserve le DUERP dans ses versions successives pendant au moins 40 ans et le tient à la disposition de ses anciens travailleurs. Elle prévoit le dépôt obligatoire du DUERP sur un portail numérique² géré sous l'autorité des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le plan national et interprofessionnel, selon un cahier des charges à établir par celles-ci et agréé par le ministre chargé du travail. Elle oblige aussi l'employeur à transmettre chaque mise à jour du DUERP à son service de prévention et de santé au travail autonome (SPSTA) ou interentreprises (SPSTI).

[22] Le cahier des charges transmis conjointement le 31 mai 2022 par le mouvement des entreprises de France (MEDEF), la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et l'union des entreprises de proximité (U2P) exprime de substantielles conditions et réserves à l'égard du portail DUERP. Considérant l'insuffisance du cahier des charges pour la mise en œuvre du portail tel que prévu par la loi du 2 août 2021 et souhaitant un état des lieux de la réforme du DUERP, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion (MTPEI) adresse le 29 décembre 2022 au chef de l'IGAS une lettre de mission relative aux *« modalités de dépôt et de conservation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels »* (DUERP).

[23] Le ministre du travail demande ainsi que l'IGAS *« 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 »*. Il précise que *« 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 »*, la mission IGAS est invitée à *« 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 »*.

² Dénommé "portail DUERP" dans la suite de ce rapport.

[24] Sur ces bases, la mission IGAS a conduit ses travaux dans les sept directions suivantes.

[25] 1° Elle a reconstitué les étapes gouvernementale, conventionnelle, législative, réglementaire puis opérationnelle de la réforme du statut du DUERP et s'est entretenue avec les parties prenantes :

- les partenaires sociaux interprofessionnels patronaux et syndicaux, rencontrés en début et en fin de mission et auxquels les orientations de la mission ont été restituées ;
- à titre complémentaire, l'association française des entreprises privées (AFEP) et Prism'emploi, organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire et de recrutement ;
- les rapportrices de la proposition de loi de transposition de l'ANI, à l'Assemblée nationale et au Sénat, qui été adoptée en tant que loi du 2 août 2021 ;
- la direction générale du travail (DGT), administration en charge des politiques de santé et sécurité au travail et des conditions de travail ;
- l'association Presanse (Prévention, Santé, Services, Entreprises), organisme représentatif des SPSTI ;
- la direction des risques professionnels (DRP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) ;
- la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé du travail.

[26] 2° Elle a veillé à resituer la réforme du DUERP dans un triple contexte :

- la loi du 2 août 2021 dans son ensemble ;
- l'évolution des règles d'accès au DUERP depuis 2001 ;
- les documents de référence relatifs à la traçabilité des expositions depuis 2008, date à laquelle les partenaires sociaux avaient cristallisé une doctrine partagée à l'unanimité en la matière. La mission s'est notamment appuyée sur les recommandations de la haute autorité de santé (HAS), du conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) et de la société française de médecine du travail / santé au travail (SFMT devenue SFST).

[27] 3° Elle a mené des investigations de terrain dans trois régions (Ile-de-France, Normandie et Occitanie) ou auprès d'acteurs de certaines branches professionnelles :

- deux SPSTI opérant l'un en Ile-de-France et l'autre en Seine-Maritime ;
- deux grandes entreprises industrielles (Airbus Group à l'échelle nationale et ExxonMobil Chemical France / Esso en Seine-Maritime) dotées d'un SPSTA ;
- une direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS Normandie) ;
- une direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS du Val d'Oise) ;

- l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ;
- un chef de service de médecine du travail et de pathologies professionnelles de centre hospitalier universitaire (CHU, à Rouen) ;
- une caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT Normandie) ;
- la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) ;
- l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

[28] 4° Elle a fait diffuser par les DREETS un appel à contributions auprès des médecins du travail en fonction dans les SPSTI et SPSTA afin de mieux appréhender leurs pratiques et attentes en matière d'usage du DUERP et des autres sources d'informations à vocation collective ou individuelle sur la traçabilité des expositions. La mission a ainsi pu exploiter quatre-vingt-quatorze réponses, individuelles ou collectives, émanant de cent quarante-deux médecins du travail.

[29] 5° Au-delà du champ de compétence du ministère chargé du travail, elle a interrogé et associé à sa réflexion les autres ministères concernés :

- la direction générale des entreprises (DGE) au titre de l'impact sur les entreprises, en particulier s'agissant du secret des affaires ;
- la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la réforme s'appliquant directement aux administrations en l'absence de décrets l'aménageant. La DGAFP a recueilli et consolidé, à la demande de la mission, les analyses des différents ministères ;
- le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN), à propos du secret de la défense nationale et des enjeux de sécurité induits par l'accès au DUERP ;
- le service interministériel des archives de France (SIAF) pour clarifier le statut du DUERP ;
- le ministère des armées (MinArm) compte tenu de la sensibilité de ses propres activités et de celles des entreprises de la base industrielle et technologique de défense (BITD).

[30] 6° Elle a procédé à une étude de faisabilité du portail DUERP en bénéficiant des avis :

- de la mission de coordination des systèmes informatiques (MCSI) de la DGT ;
- de la direction du numérique (DNum) des ministères chargés des affaires sociales ;
- de la caisse des dépôts et consignations (CDC) ;
- du groupement d'intérêt public (GIP) modernisation des déclarations sociales (MDS).

[31] 7° Elle a sollicité le concours d'Eurogip, organisme expert en matière d'assurance et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), notamment en Europe, et qui a mené à la demande de la mission une étude comparée ad hoc.

[32] Le rapport comprend six parties, les quatre premières contenant le diagnostic et les deux dernières les propositions de la mission. La première présente et analyse la réforme du statut du

DUERP issue de la loi du 2 août 2021 et ses développements postérieurs. La deuxième examine la valeur ajoutée du DUERP pour la traçabilité des expositions. La troisième analyse les risques liés à la communicabilité du DUERP à d'anciens travailleurs. La quatrième tire les enseignements de l'étude préalable du portail DUERP. La cinquième partie présente les principes guidant les recommandations socle de la mission et la sixième décrit les deux scénarios d'aménagement de l'accès au DUERP.

1 La réforme du statut du DUERP engagée par la loi du 2 août 2021 se heurte à de nombreuses incohérences

1.1 Outil de formalisation des risques professionnels, le DUERP a vu son accès élargi au fil du temps

1.1.1 Le DUERP est, comme l'évaluation des risques professionnels, une obligation de l'employeur

[33] Tous les employeurs, privés comme publics, doivent consigner dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs exerçant dans un établissement donné. Le DUERP a été institué par décret du 5 novembre 2001 pour transposer la directive-cadre du 12 juin 1989 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs (cf. annexe 1).

[34] L'article L. 4111-5 du code du travail dispose que « *pour l'application de la [4^{ème} partie du code du travail], les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur* ». Comme l'indique la circulaire DRT du 18 avril 2002 relative au DUERP (chapitre 3.1 c), le champ des travailleurs excède celui des seuls salariés de l'entreprise : « *conformément à l'article L. 230-2 [de l'ancien code du travail], les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont :*

- *tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ;*
- *les travailleurs de plusieurs entreprises présents dans un même lieu de travail ; cela désigne aussi bien l'intervention d'entreprises extérieures que les opérations de bâtiment et de génie civil réunissant sur un même chantier plusieurs entreprises (voir les modalités définies à l'annexe 1) ».*

[35] Elevé au rang législatif par la loi du 2 août 2021, le DUERP formalise l'évaluation des risques professionnels à laquelle est tenu l'employeur³ et doit déboucher sur des mesures de prévention des risques par celui-ci. Il permet également la mise en œuvre des obligations d'information, de consultation et de participation des travailleurs posées par la directive européenne précitée⁴.

³ Articles 9, 1^o de la directive du 12 juin 1989 et articles L. 4121-3, L. 4121-3-1 et R. 4121-1 du code du travail.

⁴ Articles 10 et 11 de la directive du 12 juin 1989 et article L. 4121-3 du code du travail.

1.1.2 Les publics ayant accès au DUERP ont été progressivement élargis en France

[36] Depuis la création du DUERP en 2001, la réglementation a étendu le champ des personnes autorisées à y accéder (cf. annexe 1) :

[37] Le décret du 5 novembre 2001 prévoit un accès limité aux instances des représentants du personnel (IRP)⁵, au médecin du travail, aux organismes de contrôle et aux organismes professionnels spécialisés.

[38] L'accès au DUERP a ensuite été étendu aux inspecteurs de la radioprotection et aux conseillers en radioprotection par le décret du 5 novembre 2007.

[39] En 2008, le décret du 17 décembre a élargi l'accès à tous les travailleurs de l'établissement (salariés, intérimaires et salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site ou le chantier), soit le périmètre des travailleurs pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels.

[40] Puis la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a ouvert l'accès aux anciens travailleurs. Le décret du 18 mars 2022 pris en application a introduit la notion de communication tout en autorisant les employeurs à restreindre l'accès aux versions antérieures du DUERP aux éléments relatifs aux activités des demandeurs.

Tableau 1 : Evolution diachronique des dispositions encadrant l'accès au DUERP par les travailleurs et les anciens travailleurs

Texte applicable	Eligibilité à la tenue à disposition du DUERP	
	Travailleurs	Anciens travailleurs
Directive-cadre du 12 juin 1989	Travailleurs et/ou leurs représentants	Non
Décret du 5 novembre 2001	Représentants des travailleurs (+ travailleurs à risque, si absence de délégués du personnel)	Non
Décret du 5 novembre 2007	Sans changement	Non
Décret du 17 décembre 2008	Travailleurs	Non
Loi du 2 août 2021	Travailleurs	Anciens travailleurs
Décret du 18 mars 2022 (pris en application de la loi du 2 août 2021)	Travailleurs	Anciens travailleurs
	Faculté de restreindre l'accès, dans un ancien DUERP, « aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur »	

Source : Mission IGAS

⁵ Ainsi qu'aux travailleurs exposés à un risque pour leur santé ou leur sécurité, en l'absence de délégué du personnel dans l'établissement.

1.1.3 La loi du 2 août 2021 prévoit la conservation des DUERP pendant 40 ans et leur dépôt sur un portail numérique pour faciliter l'accès au DUERP

[41] L'article 3 de la loi du 2 août 2021 oblige l'employeur :

- à conserver le DUERP dans ses versions successives pendant 40 ans, pour permettre d'accéder à son contenu à long terme afin de suivre dans le temps l'évaluation des risques professionnels et de contribuer à la traçabilité des pathologies à effet différé ;
- à ce que le DUERP fasse « *l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs* », ce qui pose de nombreuses difficultés d'application (cf. partie 4 *infra*).

1.2 Le DUERP a tenu une place variable dans le processus de réforme de la santé au travail

[42] Les principales étapes de la dernière réforme, présentées plus en détail dans l'annexe 2, sont les suivantes :

- en matière de prévention des risques professionnels, le document d'orientation du Gouvernement en date du 13 juin 2020 est centré sur le risque chimique le plus sensible, dit cancérigène, mutagène et reprotoxique (CMR). Il renvoie explicitement aux recommandations du rapport Frimat d'août 2018 sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux (ACD) (cf. annexe 3) ;
- or, l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 s'est largement focalisé sur le DUERP comme outil essentiel de la traçabilité des risques et des expositions ;
- reprenant les termes de l'ANI, la proposition de loi de transposition du 23 décembre 2020 a confié au DUERP un rôle de « *traçabilité des expositions* », entériné par la loi du 2 août 2021 ;
- enfin, deux décrets d'application des 18 mars et 5 avril 2022 ont été pris. Le premier prévoit une communication des versions antérieures du DUERP restreinte aux éléments relatifs à l'activité du demandeur. Le second demande aux organisations professionnelles d'employeurs de transmettre un cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique prévu pour l'accès au DUERP.

[43] Au final, les principales novations apportées par la réforme au DUERP sont les suivantes :

- Au niveau législatif, l'article L. 4121-3-1 du code du travail stipule que le DUERP « *assure la traçabilité collective [des] expositions* » ; il doit être conservé dans ses versions successives pendant 40 ans et tenu « *à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès* » par l'employeur ; chaque mise à jour doit également être transmise par l'entreprise à son service de prévention et de santé au travail (SPST). En outre, le DUERP et ses mises à jour « *font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et*

interprofessionnel », qui sont chargées d'arrêter le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ainsi que les statuts de l'organisme chargé de sa gestion.

- Au niveau réglementaire, l'article R. 4121-2 précise que le DUERP est mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. En outre, l'article R. 4121-4 dispose que *« le DUERP et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur »*.

1.3 Les ambiguïtés de l'ANI sur les finalités du DUERP sont reprises dans la loi du 2 août 2021

1.3.1 L'ambiguïté des termes de l'ANI, entre prévention primaire ou secondaire d'une part et réparation d'autre part

[44] La réforme du statut du DUERP est inspirée par l'objectif de l'ANI du 9 décembre 2020 visant à améliorer la traçabilité collective des risques : celle-ci *« doit permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post professionnel et post exposition »*, par conséquent en vue de la prévention secondaire⁶, sans que la finalité première du DUERP soit modifiée.

[45] Toutefois, les investigations de la mission ont mis en évidence que les confédérations syndicales expriment des attentes de facilitation de la réparation individuelle, qu'il s'agisse de reconnaissance des maladies professionnelles ou d'actions en justice contre l'employeur (au titre de la faute inexcusable). Ces motivations s'ajoutent à celle de prévention primaire ou secondaire, qui sont celles mises en avant dans l'ANI. A cet égard, la perspective d'une demande ultérieure de réparation s'appuyant sur les DUERP est perçue par les organisations syndicales comme de nature à inciter les employeurs à améliorer leur prévention primaire, en particulier de réaliser ou mettre à jour le DUERP pour les établissements qui ne respectent pas cette obligation et de renforcer leur plan de prévention.

[46] S'agissant de la reconnaissance des maladies professionnelles, il convient de rappeler que la procédure d'instruction en vigueur dans le régime général⁷ ne s'appuie pas initialement sur le

⁶ Selon les définitions consacrées en 1984 par l'OMS dans son *Glossaire Santé pour tous*, la prévention secondaire *« cherche à stopper ou retarder l'évolution d'une maladie par le dépistage précoce et un traitement approprié ou réduire le risque de rechute et de chronicité, par exemple par des mesures de réadaptation, une chirurgie corrective et la fourniture de prothèses »* alors que la prévention primaire *« vise à empêcher l'apparition d'une maladie ou de problèmes de santé »*.

⁷ Circulaire CNAM n°CIT-22/2019 pour préciser les modalités de gestion des maladies professionnelles dans le cadre des conditions rénovées posées par le décret du 23 avril 2019 et circulaire n°CIR-38/2019 du 30 octobre 2019 pour préciser les modalités de réalisation des enquêtes risques professionnels. Ce second texte

DUERP, mais de manière contradictoire sur un questionnaire employeur et un questionnaire salarié. En cas de divergence entre les questionnaires, un enquêteur est mandaté pour mener des auditions avec les parties sur la base des questionnaires et réaliser, si besoin, une étude de poste. Menée dans l'entreprise concernée ou dans des situations de travail comparable, avec l'appui le cas échéant du service prévention de la CARSAT/CGSS, l'étude de poste constitue la principale technique d'investigation pour estimer l'intensité et la durée de l'exposition du salarié. Ce processus d'enquête peut toutefois donner lieu à la consultation d'autres documents, dont le DUERP, par l'enquêteur.

1.3.2 L'ambiguïté des termes de l'ANI, entre traçabilité des risques et traçabilité des expositions

[47] La rédaction de l'ANI reflète un décalage sémantique entre traçabilité du risque *a priori* et traçabilité des expositions en situation de travail.

[48] Les références légales et doctrinales rassemblées dans l'annexe 4, y compris la note de problématique adoptée en mars 2008 à l'unanimité au sein de la CATMP et qui a fondé le rapport IGAS sur la traçabilité des expositions professionnelles⁸, illustrent la différence de nature entre :

- l'évaluation *a priori* des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, objet du DUERP, destiné à nourrir les démarches de prévention des risques au niveau du collectif de travail dans son ensemble ;
- la traçabilité des expositions professionnelles qui, collective ou individuelle, suppose la prise en compte des situations réelles de travail, *a posteriori*. Les expositions réellement subies dépendent non seulement des risques, mais également des mesures de prévention prises en aval de l'évaluation des risques ainsi que dans une moindre mesure des caractéristiques individuelles des travailleurs affectés aux postes de travail⁹.

[49] Comme l'a rappelé un responsable du système d'inspection du travail rencontré par la mission, « le DUERP évalue une probabilité d'exposition mais pas une exposition effective. Cela ne suffit pas et un employeur pourra aisément faire valoir que le DUERP ne constitue pas une preuve suffisante de l'exposition du salarié ».

[50] Alors que l'ANI du 9 décembre 2020 énonce que « la traçabilité des risques professionnels se fonde sur l'effectivité du DUERP. Cette traçabilité doit être facilitée par la conservation des versions successives du document unique », la proposition de loi déposée le 23 décembre 2020 à l'Assemblée nationale pour transposer cet ANI contient la disposition selon laquelle « le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et organise la

prévoit aussi que l'enquêteur peut s'appuyer si besoin sur des indications issues d'autres entreprises, d'après l'expertise d'un ingénieur-conseil ou d'un médecin-conseil (qui peut interroger le médecin du travail), pour recueillir des éléments d'exposition du poste de travail.

⁸ Daniel LEJEUNE, « La traçabilité des expositions professionnelles », Rapport IGAS n°2008-108, juin 2008.

⁹ La note de problématique de la CATMP sur la traçabilité des expositions professionnelles indique que dans le DUERP, « l'approche n'est donc pas individuelle même si des informations peuvent en être tirées pour une première approche de la situation personnelle d'un salarié ».

traçabilité collective de ces expositions ». Le saut conceptuel majeur de l'évaluation des risques à la traçabilité des expositions n'est pas justifié dans l'exposé des motifs.

[51] La rédaction du chapitre 1.2.1.2.C de l'ANI a pu contribuer à cette substitution de termes lors de la phase parlementaire de la réforme. Il juxtapose en effet l'affirmation selon laquelle le DUERP est le vecteur de la traçabilité collective des risques professionnels, et des développements consacrés à « *la traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique* ». Ce second type de traçabilité est attendu pour « *permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post professionnel et post exposition* ». Ses moyens directs énoncés dans l'ANI sont l'extraction d'une information synthétique à partir des documents réglementaires : « *déclaration [annuelle] de l'employeur pour les SIR, notice de poste, fiche d'entreprise du SPSTI, DUERP, fiches de données de sécurité, etc.* », et non du seul DUERP. La différence de portée entre traçabilité des risques et traçabilité des expositions ne ressort pas de la lecture des rapports des commissions des affaires sociales de l'Assemblée nationale et du Sénat¹⁰.

[52] Le Conseil d'État, au point 21 de son avis du 4 février 2021 sur la proposition de loi, recommande de prévoir que le DUERP « *assure* » et non « *organise* » la traçabilité des expositions, « *pour éviter que la disposition ne soit lue comme imposant des mesures d'organisation dont la nature n'est pas précisée dans le texte* ». Un amendement parlementaire est adopté en ce sens à l'Assemblée nationale. En effet, la proposition de loi n'encadre pas davantage le contenu du DUERP que le droit antérieur, qui se réfère à l'article L. 4121-3 du code du travail relatif aux principes de l'évaluation des risques professionnels. Cette absence de modification substantielle du DUERP se confirme avec le décret du 18 mars 2022.

[53] Enfin, une interprétation trop extensive de l'article R. 4121-1-1 du code du travail a pu donner à penser¹¹ que l'annexe du document unique contenant « *les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles* » permettait la traçabilité complète de celles-ci. En réalité, cette disposition réglementaire n'est destinée qu'à l'alimentation annuelle, au moyen de la déclaration obligatoire de l'employeur, du compte professionnel de pénibilité (CPP), pour les facteurs de risques que celui-ci concerne¹² et au-delà des seuils légaux (cf. annexe 4).

[54] En conclusion, la réforme a conféré au DUERP un nouvel objectif de traçabilité des expositions que le contenu de l'outil, tel qu'il a été conçu en 2001 pour transposer la directive européenne du 12 juin 1989 et qui n'a pas été modifié depuis, ne permet pas d'assurer. Ce constat d'incohérence est corroboré par l'analyse du corpus documentaire à la disposition du médecin du travail (cf. partie 2 *infra*).

¹⁰ Le rapport de la CAS du Sénat ne fait référence qu'au DUERP en matière de « *traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique* », alors que l'ANI avait listé les principales sources de nature à documenter ces risques.

¹¹ Cf. le rapport de la CAS de l'Assemblée nationale sur la proposition de loi.

¹² Ce qui n'est notamment plus le cas des agents chimiques dangereux (ACD) depuis le 1^{er} octobre 2017.

1.3.3 L'ambiguïté de l'ANI entre archivage documentaire et traçabilité des expositions n'a pas été levée lors de l'élaboration de la loi

[55] Au cours de la réforme du statut du DUERP, la notion de traçabilité est appliquée tantôt aux expositions professionnelles résultant des situations réelles de travail, tantôt aux DUERP eux-mêmes dont l'objet est seulement de documenter en amont l'évaluation des risques.

[56] L'ANI du 9 décembre 2020 traite à la fois de la « *traçabilité des risques professionnels* » et de la « *conservation des versions successives du document unique* ».

[57] Dans son rapport sur la proposition de loi de transposition, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale applique la notion de traçabilité au DUERP lui-même : « *l'inscription du DUERP dans la durée suppose enfin que sa traçabilité soit assurée dans chacune de ses phases de développement, tout comme dans son accessibilité, y compris pour les anciens salariés. L'ANI du 10 décembre 2020 là encore, précise bien que la "traçabilité doit être facilitée par la conservation des versions successives du document unique" mais aussi par la dématérialisation du document* ». Pourtant, dans le rapport de la CAS du Sénat, le concept de traçabilité est simultanément appliqué aux expositions, le DUERP étant censé en assurer « *la traçabilité collective* ».

[58] Par souci de clarté, dans le présent rapport, la notion de traçabilité est réservée aux expositions effectives et celle de conservation est appliquée à des documents précis (DUERP, DMST, etc.).

1.4 La réforme a débouché sur un corpus normatif problématique

[59] Le volet DUERP de la dernière réforme en santé au travail se caractérise par une surtransposition de l'ANI, une absence d'étude d'impact qui a conduit à l'impasse actuelle et un défaut d'articulation avec d'autres volets substantiels de la loi du 2 août 2021 en lien pourtant direct avec la traçabilité des expositions. L'étude technique demandée par la lettre de mission du portail DUERP tel que prévu par l'article 3 de la loi du 2 août 2021 figure en partie 4 du présent rapport.

1.4.1 La portée de la loi du 2 août 2021 excède largement les stipulations de l'ANI relatives au DUERP qu'elle était censée transposer

Tableau 2 : Tableau comparatif des stipulations de l'ANI et des dispositions de la loi du 2 août 2021 et du décret du 18 mars 2022

Point de la réforme	ANI du 9 décembre 2020 (chapitre 1.2.1.2.)	Loi du 2 août 2021 (article 3) et décret du 18 mars 2022
Objet du DUERP	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP : outil essentiel de l'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions » (titre du chapitre) - « Le DUERP : une traçabilité collective » des risques professionnels dont « la finalité (...) est le développement de la prévention primaire » 	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions » (loi)
Durée et modalités de conservation du DUERP par l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - « La traçabilité des risques professionnels (...) doit être facilitée par la conservation des versions successives du DUERP », par l'employeur (à défaut de mention contraire) et sans durée précisée 	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur (...). La durée (...) ne peut être inférieure à 40 ans » (loi) - « Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration (...) » (décret) - « Le DUERP et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique (...) qui garantit la conservation et la mise à disposition du document unique » (loi) - « Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur un portail (...), l'employeur conserve les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise » (décret)
Tenue du DUERP à la disposition des personnes habilitées à y accéder	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP (..) doit être aisément accessible par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir » 	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP, dans ses versions successives, est (...) tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès » (loi) - « Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus (...) à la disposition » des travailleurs, des anciens travailleurs, des membres de la délégation du personnel du CSE et des partenaires institutionnels de l'entreprise (décret)
Transmission du DUERP au SPST	Aucune stipulation en ce sens	<ul style="list-style-type: none"> - « Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPST auquel il adhère » (loi)

Source : Mission IGAS

[60] La revue du processus de la réforme, depuis le document d'orientation du Gouvernement en date du 13 juin 2020 jusqu'au décret DUERP du 18 mars 2022 (cf. annexe 2), montre que le Parlement, singulièrement le Sénat, est allé largement au-delà de l'ANI du 9 décembre 2020 cosigné par les confédérations patronales et par les confédérations syndicales représentatives, à l'exception de la CGT. En particulier, les obligations de déposer le DUERP sur un portail numérique géré sous l'autorité des organisations d'employeurs et de communiquer le DUERP à d'anciens travailleurs ont été introduites par amendements parlementaires, contre l'avis du Gouvernement.

[61] Cette surtransposition ne peut du reste s'expliquer par la volonté de satisfaire les objectifs de la réforme tels que décrits dans le document d'orientation du Gouvernement : ceux-ci se limitaient à « *rationaliser les dispositions relatives aux informations et documents* » concernant le risque CMR au sein de l'entreprise, sans évoquer d'élargir l'accès au DUERP ni d'organiser le dépôt de celui-ci sur un portail.

[62] Ainsi, le corpus normatif sur la conservation et l'accessibilité du DUERP a été échafaudé de manière séquentielle sans concertation suffisante entre les parties prenantes, particulièrement lors de l'étape parlementaire. L'analyse de la faisabilité de la réforme, qui aurait mérité une étude d'impact dans un format partenarial (partenaires sociaux, Gouvernement, Parlement), a été renvoyée au stade de la préparation des décrets et de la sollicitation opérationnelle des partenaires sociaux.

1.4.2 Faute d'une étude d'impact concertée en amont, la réforme se trouve dans une impasse

[63] Le cahier des charges proposé le 31 mai 2022 conjointement par le MEDEF, la CPME et l'U2P, censés assurer la maîtrise d'ouvrage du portail, comporte de nombreuses et substantielles conditions (joint à la lettre de mission et analysé en annexe 5).

[64] Les organisations d'employeurs y expriment des réserves importantes au projet de portail DUERP qui non seulement rendent complexes sa conception et sa réalisation, mais également s'appliquent, plus largement, au régime d'accès instauré par la loi au bénéfice des anciens travailleurs. Ces réserves concernent trois catégories de fonctions, visant à :

- limiter les fonctions du portail DUERP et leur impact sur les employeurs, pour « *garantir à l'employeur la liberté d'établir le DUERP sous sa seule responsabilité* » et « *garantir une utilisation du DUERP (...) conforme à l'ANI du 9 décembre 2020 et à la loi du 2 août 2021, aux seules d'assurance obligatoire AT-MP* » ;
- limiter le périmètre des demandes à satisfaire et des informations à communiquer (« *sélection temporelle et fonctionnelle des données* »), en particulier pour limiter cette communication « *aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur* » ;
- préserver la confidentialité d'informations sensibles : sécuriser le stockage et les flux notamment contre l'intelligence économique ou l'espionnage ; vérifier la qualité des demandeurs ; subordonner la communication du DUERP à une clause de confidentialité et engager toute action judiciaire contre sa violation ; éviter que les documents issus du portail finissent par se retrouver en accès libre sur internet ; soustraire les DUERP couverts par le secret industriel et/ou le secret de la défense nationale à l'obligation de dépôt sur le portail.

[65] *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 ».*

[66] Ce cahier des charges est estimé insuffisant par le ministère chargé du travail dans la mesure où il ne permet pas la mise en œuvre du portail. Le ministère ne prend pas, pour autant, pris le décret supplétif prévu par la loi pour mettre en œuvre unilatéralement le portail DUERP, en raison des difficultés d'application du dispositif. La disposition transitoire qui s'applique, issue du décret du 18 mars 2022, prévoit que l'entreprise conserve le DUERP en son sein jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt sur le portail – obligation qui concerne les DUERP produits à compter du 31 mars 2022. Le droit d'accès au DUERP s'exerce par conséquent directement auprès de l'employeur.

[67] Pour sortir du blocage institutionnel qui prive partiellement d'effet la réforme du DUERP, le ministre chargé du travail demande finalement que la présente mission IGAS « *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* ».

1.4.3 Les nouvelles règles de conservation et d'accès du DUERP n'ont pas été articulées avec d'autres volets majeurs de la loi du 2 août 2021

[68] Le même amendement sénatorial qui instaure le portail DUERP chargé de recevoir le dépôt obligatoire du DUERP par l'employeur, oblige cet employeur à transmettre chacune des mises à jour du DUERP au SPST auquel l'établissement est affilié (cf. annexe 1). La transmission désormais de droit du DUERP est certes bienvenue pour faciliter les missions du SPST à un double titre, celui du conseil à l'employeur pour la prévention des risques professionnels et celui du suivi de la santé des salariés. Il n'en reste pas moins que l'article 3 de la loi du 2 août 2021 prévoit ainsi deux transmissions du même document à des destinataires différents, dont l'interlocuteur naturel des employeurs que constitue le SPST.

[69] En effet, la loi du 2 août 2021, complétée par ses décrets d'application déjà entrés en vigueur, conforte l'existence des SPST dans leur forme actuelle tout en renforçant leurs objectifs ainsi que les modalités d'encadrement de leur activité. Elle élargit les missions¹³ des SPST, modifie leur gouvernance en accentuant leur paritarisme, définit les principes d'une offre socle aux entreprises adhérentes et met en place une certification obligatoire prise en compte pour l'agrément.

[70] Surtout, elle élargit l'objet du DMST et modernise celui-ci en prévoyant l'interopérabilité des logiciels métier entre SPST et l'interfaçage du DMST avec le dossier médical partagé (DMP). Le volet DMST de la réforme de 2021-2022 est substantiel :

¹³ Dès avant la loi du 2 août 2021, les SPST « *assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge* » et « *participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire* » (article L. 4622-2, 3° et 4° du code du travail).

- l'article 16 de la loi du 2 août 2021 prévoit d'y saisir « *l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur. Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du DUERP mentionné à l'article L. 4121-3-1 et de la fiche d'entreprise* » ;
- le décret DMST du 15 novembre 2022 précise et étend le contenu du DMST – y ajoutant notamment « *les mesures de prévention mises en place* » –, rend obligatoire la numérisation du DMST et sa conservation pendant 40 ans et autorise la transférabilité du DMST d'un SPST à l'autre, sous réserve de l'accord du salarié.

[71] De plus, le législateur tend à multiplier, en sus des visites périodiques obligatoires, des visites médicales thématiques elles aussi obligatoires, dont l'objet commun est d'« *assurer une traçabilité individuelle des expositions* »¹⁴ : visite post exposition ou de fin de carrière pour les salariés en SIR¹⁵, visite de mi-carrière¹⁶, visite des 60 ans pour les salariés exposés à la pénibilité¹⁷. Ce mouvement accroît les sollicitations adressées aux médecins du travail et confirme la place centrale de ceux-ci dans la traçabilité des expositions professionnelles.

1.5 L'applicabilité de la réforme du DUERP aux administrations n'a pas non plus été prise en compte

1.5.1 Les passerelles entre codes du travail et de la fonction publique rendent la réforme applicable aux administrations, à l'exception des armées

[72] Les dispositions en vigueur sur la conservation et l'accès au DUERP sont, en l'absence de décret intervenu à ce stade pour les aménager, d'application directe aux fonctions publiques :

- l'article L. 811-1 du code général de la fonction publique (CGFP) rend applicable aux entités de la fonction publique d'État (FPE, cf. article L. 3 du CGFP) et de la fonction publique territoriale (FPT, cf. article L. 4 du CGFP) les livres Ier à V de la 4^{ème} partie du code du travail et l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. Il autorise toutefois à y déroger par décret en Conseil d'État. Sont toutefois exclus de ce périmètre, en vertu de décrets spécifiques relatifs à la santé et à la sécurité au travail, le ministère des armées (décret du 29 mars 2012) et la gendarmerie nationale (décret du 26 août 2010) ;
- l'article L. 811-2 du CGFP rend applicable aux entités de la fonction publique hospitalière (FPH, cf. article L. 5 CGFP) les dispositions de la 4^{ème} partie du code du travail, tout en

¹⁴ « Rôle des SPST pour la traçabilité des expositions, le suivi post- exposition et le suivi post- professionnel : cadre juridique, questions à traiter, outils disponibles et recommandations de la SFMT », *Références en santé au travail* n°169, INRS, mars 2022.

¹⁵ Article 13 de la loi du 29 mars 2018 et article 5, 2° de la loi du 2 août 2021.

¹⁶ Article 22 de la loi du 2 août 2021.

¹⁷ Article 17, III, A, 7° de la LFRSS pour 2023, cavalier censuré par le Conseil constitutionnel.

autorisant leur adaptation en application de l'article L. 4111-2 du code du travail, c'est-à-dire à condition d'assurer aux agents concernés les mêmes niveaux de garantie.

1.5.2 L'applicabilité aux administrations de la réforme du DUERP, en l'état, apparaît problématique et seulement partielle

[73] Les partenaires sociaux des trois fonctions publiques n'ont pas été associés au processus de la réforme alors que son contenu lui est directement applicable, en l'absence de décret spécifique. Comme les précédentes réformes de la santé au travail, l'ANI du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 qui l'a transposé ont été conçus pour les entreprises sans que les administrations qui emploient près de 5,5 millions d'agents publics ne soit prises en considération. Même si les réformes de la santé au travail issues du secteur privé tendent à être transposées à moyen terme dans les administrations, ce processus n'a rien d'automatique. L'agenda des fonctions publiques sur ces sujets est spécifique et les changements de règles moins fréquents que pour les entreprises.

[74] A la demande de la mission, la DGAFP a recueilli l'avis de la plupart des ministères employeurs¹⁸ et des administrations compétentes au titre des deux versants FPT (DGCL) et FPH (DGOS) au sujet de l'applicabilité de la réforme à leur périmètre. Il ressort de cette consultation complète et précise les enseignements provisoires suivants, sans préjudice de la future position du ministère chargé de la fonction publique.

[75] Les réponses reçues des ministères reflètent leur perplexité partagée quant à la vocation du DUERP à tracer les expositions professionnelles, au-delà de son rôle nominal de formalisation de l'évaluation des risques, et à l'intérêt d'accéder au DUERP, document à portée collective, pour faire valoir des droits à réparation individuelle. A cet égard, un des ministères interrogés indique que « le DUERP n'est pas conçu comme un outil de traçabilité individuelle des expositions, la mention d'un risque d'exposition n'impliquant pas nécessairement une exposition réelle » ; « alors qu'un DUERP n'est pas construit pour une identification individuelle d'exposition, rien ne permet d'en déduire un lien certain strictement attaché à la personne »¹⁹.

[76] L'obligation de conserver le DUERP pendant 40 ans ne soulève pas d'objection de principe mais les ministères se montrent assez mesurés. Plusieurs ministères ont questionné la faisabilité d'une conservation sur 40 ans au regard des capacités durables d'archivage que cela nécessite. Des risques de contentieux ont par ailleurs été pointés dans l'hypothèse où l'administration ne serait pas en mesure de remplir son obligation de communication du DUERP. Les administrations de l'État et de la FPH comprennent des entités de grande taille et/ou un pilotage centralisé ; dans les collectivités territoriales de petite taille, les centres de gestion de la FPT offrent un service mutualisé de gestion des ressources humaines.

¹⁸ Services du Premier ministre, MEFSIN, MCAS, MASA, MEAE, MinArm, MJ, MTE, INSEE, DGAC, MinInt.

¹⁹ Le MinArm s'est doté, à cette fin, depuis 2001 de fiches individuelles emplois-nuisances.

1.5.3 Les administrations n'auraient pas la capacité de répondre aux demandes de mise à disposition des DUERP pour des raisons pratiques, juridiques et de sécurité

[77] Sur le plan opérationnel tout d'abord, les administrations produisent des DUERP non harmonisés ni structurés de manière aisément exploitable et ne disposent pas de système d'information en mesure d'historiciser les DUERP et d'établir la correspondance entre évaluation collective des risques a priori et situation individuelle de travail à un moment donné. La mise en service de tels systèmes d'information nécessiterait des investissements conséquents et des délais importants. Les administrations éprouveraient des difficultés majeures à opérer des retraitements de masse des DUERP pour restreindre l'accès « *aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur* », en particulier d'anciens agents. Il importe de souligner que ces difficultés sont analogues à celles rencontrées par les entreprises.

[78] Sur le plan juridique ensuite, l'accès des anciens agents publics et, a fortiori, la communication du DUERP ou d'un extrait de celui-ci se pose de manière radicalement différente par rapport aux entreprises car le DUERP, produit par une administration, constitue par nature un document administratif communicable (articles L. 300-2 et L. 311-1 du CRPA)²⁰. Cette communicabilité s'exerce au bénéfice de tout demandeur, au-delà des travailleurs et des anciens travailleurs, sous le délai d'un mois et selon les modalités choisies par le demandeur (article L. 311-9 du CRPA). Elle est par conséquent encore plus large que la communicabilité du DUERP issue de l'article R. 4121-4 du code du travail. Les administrations s'exposent à des risques de contentieux massif si elles ne sont pas en mesure de répondre à une obligation de communication du DUERP.

[79] Enfin, la communicabilité des documents administratifs s'applique sous réserve de la protection des secrets garantie par les articles L. 311-5 et L. 311-6 du CRPA, qui comportent notamment le secret de la défense nationale, la sûreté de l'État, la sécurité publique et la sécurité des personnes (cf. partie 3 du présent rapport et annexe 6). Ces dispositions trouvent à s'appliquer s'agissant de nombreux DUERP dans la FPE. Les ministères régaliens font valoir que « *le droit d'accès des anciens agents au DUERP emporte des risques en termes de secret et de sécurité* ». Pour des raisons de sécurité et de protection des secrets, il n'est pas envisageable de prendre le risque de communiquer des informations sensibles qu'ils contiennent telles que l'organisation et le fonctionnement des structures, les processus de production et les produits utilisés ainsi que les plans des locaux. Cela vaut particulièrement pour les ministères des armées, des affaires étrangères, de l'intérieur²¹, de la justice, de l'économie et de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

²⁰ En accord avec la mission, la DGAFP a saisi la CADA pour vérifier l'analyse de la communicabilité des DUERP d'administration et préciser si la réforme de 2021-2022 devait être regardée comme instituant un régime de communicabilité plus restreint que celui prévu par le CRPA pour tout document administratif. Au moment de la rédaction du présent rapport, fin avril 2023, la CADA n'avait pas adressé sa réponse.

²¹ Présence de données nominatives dans les DUERP « *de certaines unités de travail, notamment pour les forces de sécurité (espaces de sûreté, locaux de la police technique, laboratoire d'identité judiciaire, stands de tir...), dans l'hypothèse de données confidentielles* ».

[80] Le MinArm relève plusieurs obstacles majeurs :

- Internet n'est pas sécurisé et l'envoi d'un DUERP par ce moyen ne le serait pas non plus ; or *« les informations communiquées ne doivent pas être génératrices ou sources de menaces pour les activités et les personnels du MinArm »*²² ;
- *il est essentiel de « préserver de toute vulnérabilité par la diffusion à l'extérieur d'informations concernant les organismes et leurs personnels ». « Les attendus réglementaires sur la réalisation d'un DUERP (descriptif des activités et des risques, conditions d'exposition aux risques selon les activités, effectifs) donnent des informations qui, bien exploitées par des personnes susceptibles de savoir lire un DUERP, peuvent être recoupées avec d'autres informations (parfois en "open source") et ainsi disposer d'une connaissance approfondie de l'organisme (son organisation, son implantation, le lieu de ses activités, la nature des activités, ses ressources, ses flux de matière, etc.) rendant vulnérable le MinArm ».*

[81] Dès lors, la piste d'une disposition expresse relative au DUERP pour déroger au CRPA, dans les administrations, est envisageable, notamment pour encadrer strictement l'habilitation d'anciens agents à accéder au DUERP. Plusieurs ministères évoquent la piste de subordonner l'accès au DUERP à la présentation d'une preuve d'un intérêt à agir dans le cadre de l'étiologie d'une maladie ou d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

[82] Enfin, le portail DUERP ne serait pas applicable aux fonctions publiques, pour les raisons précitées de confidentialité auxquelles s'ajoute l'inadaptation de la gouvernance prévue pour ce portail, réservée aux organisations professionnelles d'employeurs du secteur privé.

2 L'apport du DUERP à la traçabilité des expositions est modeste

[83] Le DUERP n'est réalisé et mis à jour que par une minorité d'entreprises, et dans des formats hétérogènes (2.1.). En outre, il s'avère de peu d'effet sur la reconstitution des expositions individuelles aux risques (2.2.). Enfin, les dispositions françaises relatives au DUERP apparaissent comme une exception en Europe (2.3.).

²² Au MinArm, l'anonymat des personnels militaires et civils est protégé par l'arrêté ministériel du 7 avril 2011, ce qui empêche l'individualisation des DUERP.

2.1 Les dispositions issues de la loi du 2 août 2021 ne modifient pas les règles de réalisation des DUERP dont la qualité reste très inégale

2.1.1 Une obligation de réalisation diversement remplie et peu contrôlée

[84] Depuis 2001, les employeurs ont l'obligation d'élaborer un DUERP et de l'actualiser chaque année²³. Cependant, la part des établissements ayant produit ou actualisé leur DUERP dans l'année reste inférieur à la moitié (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 3 : Evolution de 2013 à 2019 de la proportion d'établissements ayant élaboré ou actualisé leur DUERP dans l'année

Secteur et taille d'établissement	2013	2016	2019
Secteur marchand et associatif			
Moins de 10 salariés	41,7 %	38,0 %	41,1 %
10 à 49 salariés	71,4 %	70,8 %	69,4 %
50 à 249 salariés	86,1 %	88,9 %	82,6 %
250 à 499 salariés	93,0 %	93,7 %	90,9 %
500 salariés et plus	94,1 %	96,4 %	92,8 %
Fonction publique			
Fonction publique d'Etat	50,6 %	54,2 %	59,8 %
Fonction publique territoriale	33,2 %	51,1 %	46,5 %
Fonction publique hospitalière	75,4 %	75,9 %	70,4 %
Ensemble	44,0 %	45,0 %	46,4 %

Champ : France entière, hors Mayotte, tous secteurs, toutes tailles

Source : DARES / Enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016-2019, volet employeurs (données 2019 non encore publiées)

[85] Globalement, la pratique du DUERP n'a pas beaucoup évolué entre 2013 et 2019, la part des établissements l'ayant produit ou actualisé étant passé de 44,0 % à 46,4 % (cf. annexe 7).

[86] Cette moyenne masque des fréquences de réalisation très inégales selon la taille des structures du secteur privé : autour de 40 % dans les structures de moins de dix salariés et plus de 90 % dans les entreprises de 250 salariés et plus.

[87] Les contrôles réalisés par l'inspection du travail restent sporadiques, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à une enquête. Selon des données communiquées par la DGT, le nombre global de suites apportées par le système d'inspection du travail, dont les observations écrites sont de très loin la principale modalité, ne sont plus en 2022 qu'à 40 % de leur niveau de 2019.

²³ A l'exception des établissements de moins de 11 salariés, qui ont été dispensées de l'obligation de mise à jour annuelle depuis le décret du 18 mars 2022.

Tableau 4 : Evolution entre 2019 et 2022 du nombre de suites à intervention de l'inspection du travail portant sur le contrôle de l'application des règles relatives au DUERP

Nombre d'actes	2019	2020	2021	2022	Evolution 2019-2022
Lettres d'observations	8 906	6 984	6 359	3 568	-60 %
Mises en demeure	22	163 (*)	15	13	-41 %
Procès-verbaux	124	89	84	82	-34 %
Autres actes	153	118	129	55	-64 %
Ensemble des actes	9 205	7 354	6 587	3 718	-60 %

Source : Mission à partir des données DGT

(*) : Le nombre atypique de mises en demeure en 2020 correspond à la mobilisation de cet outil juridique dans le cadre de la crise sanitaire (mise à jour de l'évaluation des risques au regard du risque COVID)

[88] En cas d'accident du travail, l'inspection du travail vérifie l'existence du DUERP et examine sa qualité s'il existe, ce qui donne surtout lieu à des observations, mais de manière générale, les sanctions sont rares, ce qui peut en partie expliquer le manque de respect de l'obligation.

2.1.2 Au-delà leurs contenus et leurs formats très divers, le taux de réalisation et la qualité des DUERP peuvent être améliorés par des outils d'aide à la conception

[89] La loi laisse les employeurs libres de la forme de leur DUERP, afin de ne pas contraindre l'exercice de leur responsabilité en matière de prévention de la santé au travail, et de favoriser une adaptation du traçage des risques professionnels au plus près des réalités opérationnelles de l'entreprise.

[90] Le formalisme des DUERP est ainsi très variable : d'une simple feuille de calcul pour une PME ou une TPE jusqu'au système d'information intégré pour une grande entreprise disposant d'un service « hygiène, sécurité, environnement ». La volumétrie des informations est par conséquent également très variable (cf. annexe 7).

[91] La diversité des DUERP s'explique aussi par la variabilité des expositions aux risques des travailleurs : il n'y a aucune commune mesure entre les risques auxquels sont exposées les personnes travaillant dans une usine du secteur de la pétrochimie et celles qui exercent leurs fonctions au siège d'une entreprise d'assurance par exemple.

[92] Enfin, certaines entreprises s'acquittent de la réalisation du DUERP comme d'une formalité administrative, détachée de l'enjeu de la prévention de la santé au travail, parfois en s'adjoignant à peu de frais les services d'une société de service qui leur vend un DUERP type clés en mains.

[93] Il existe donc une large marge de progrès tant sur la réalisation que sur le contenu des DUERP, qui devraient constituer dans tous les établissements de précieux outils de prévention des risques professionnels.

[94] A cette fin, plusieurs organismes nationaux mettent à la disposition des très petites et petites entreprises des outils d'aide à la réalisation du DUERP qui épousent la diversité des métiers et des branches professionnelles et permettent d'engager une véritable prévention des risques professionnels : outils OIRA de l'INRS, « Mon document unique » de l'OPPBTP, « Systera » utilisé dans le secteur agricole (cf. annexe 7).

[95] Plutôt que chercher une harmonisation des contenus qui pourrait appauvrir les documents uniques réalisés par les entreprises les plus engagées dans l'évaluation des risques professionnels, la mission estime qu'il est préférable de favoriser le développement et surtout la diffusion de tels outils en direction des TPE et PME pour rendre effective l'utilisation du DUERP comme outil de prévention des risques professionnels. Le cadre de la branche professionnelle, déjà fortement mobilisé au travers des outils précités, paraît le plus approprié à la concrétisation de cette orientation.

2.2 L'apport du DUERP à la documentation des expositions individuelles est faible voire marginal

2.2.1 Le DUERP : un vecteur très limité et au mieux complémentaire d'information individuelle sur les expositions

[96] Le DUERP comporte des informations sur les expositions aux risques à l'échelle du collectif de l'unité de travail, des groupes d'exposition homogènes aux risques. Il ne descend pas toujours, loin s'en faut, jusqu'au niveau du poste de travail individuel et si c'est le cas, il peut être très difficile de faire le lien entre le poste de travail et l'exposition aux risques des personnes qui éventuellement se succèdent sur ce poste ou sont dans son environnement immédiat. L'évaluation *a priori* des risques, de nature collective, ne préjuge pas de l'effectivité des mesures de prévention qui sont prises et de l'impact des conditions réelles de travail sur les travailleurs²⁴.

[97] Partant, il est logique de bien distinguer la traçabilité des risques au niveau des unités de travail rendue possible par le DUERP et la conservation de ses versions successives et la traçabilité des expositions individuelles (cf. partie 1.3.2 et annexe 4).

[98] De fait, appelés à apporter leur contribution aux travaux de la mission sur la question de la traçabilité individuelle des expositions aux risques professionnels, seuls 10 % des cent quarante-deux médecins du travail qui ont répondu ont indiqué qu'ils trouvaient un intérêt majeur au DUERP et lient notamment cet intérêt au fait que les autres sources d'information font défaut (cf. annexe 8).

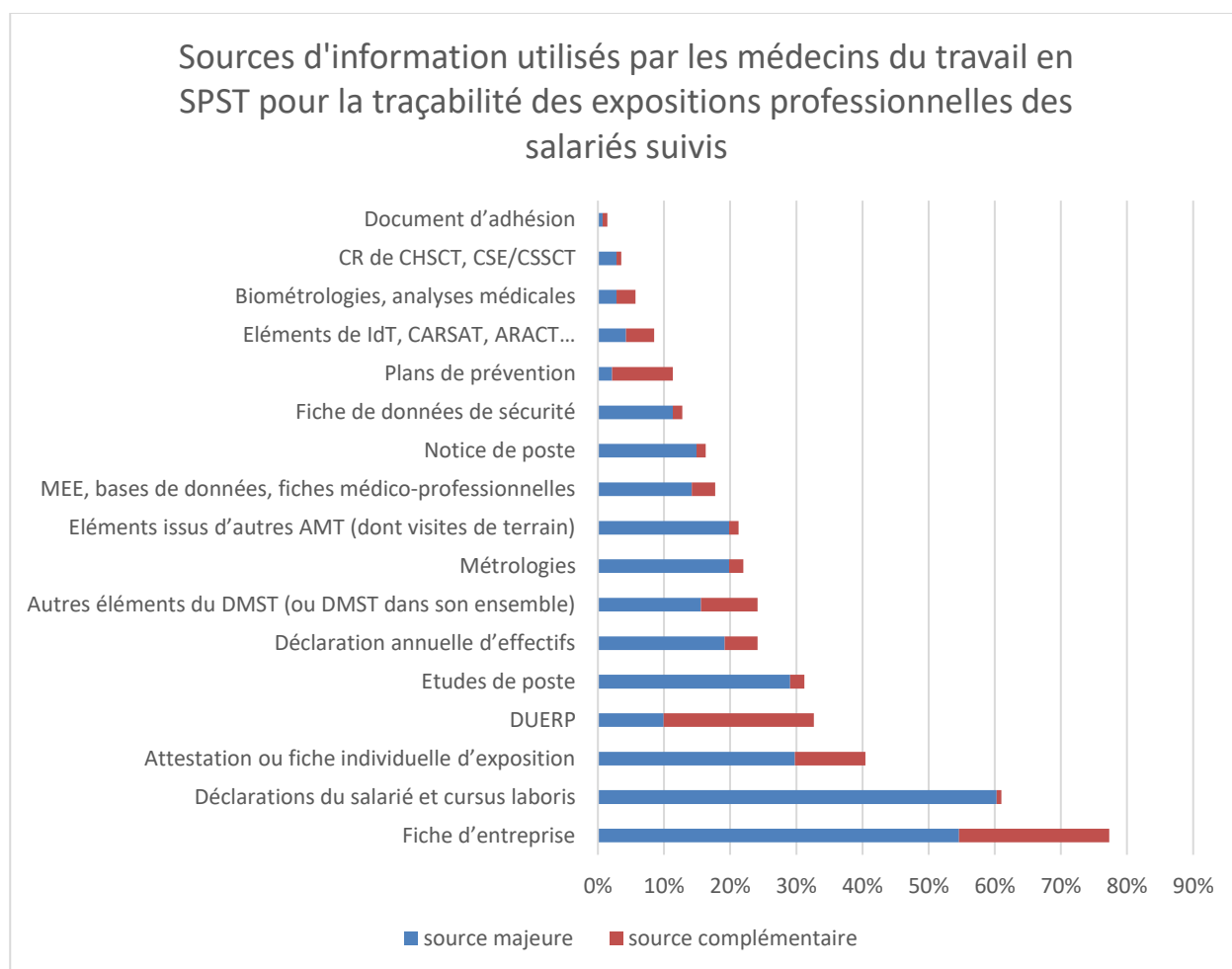
[99] Ce recours limité au DUERP dans une optique de traçabilité individuelle des expositions est corroboré par la Haute Autorité de santé qui a émis le 16 mars 2023 une recommandation sur les catégories d'informations à intégrer dans le volet santé au travail du dossier médical partagé (DMP). Selon celle-ci, le DUERP, comme la fiche d'entreprise, sont « *des documents collectifs qui apporteraient des données lourdes, difficilement interprétables et ne permettant pas l'extraction*

²⁴ A contrario, le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante bénéficie à tous les salariés d'un établissement classé, indépendamment de la réalité des expositions individuelles.

de données individualisées et pertinentes pour le titulaire du DMP ». « Pour un partage d'informations lisibles, ciblées et pertinentes », la HAS considère préférable « la transmission des seules catégories d'informations pertinentes, faisant un lien entre le travail et la santé individuelle d'un patient, plutôt que l'intégralité des documents bruts sera une solution ». La HAS ne recommande pas d'inclure le DUERP dans les documents devant être transférés par le médecin du travail dans le dossier médical personnel du salarié (cf. annexe 9).

2.2.2 Les SPST ont recours à d'autres sources d'information sur les expositions individuelles

Graphique 1 : Sources d'information utilisées par les médecins du travail en SPST pour la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs



Source : Mission IGAS à partir des résultats de l'appel à contributions auprès de médecins du travail

[100] Il ressort de l'appel à contributions lancé par la mission que les principales sources utilisées par le médecin du travail et son équipe en SPST sont :

- En premier lieu la reconstitution du *cursus laboris* sur la base des déclarations du travailleur : considérée comme une source majeure par 60 % des répondants (mais source subjective) ;

- La fiche d'entreprise, considérée par 55 % des médecins répondants comme une source majeure) ;
- Les attestations ou fiches individuelles d'exposition produites par l'employeur (30 %) et les études de poste (29 %).

[101] La diversité des combinaisons de sources utilisées semble indiquer que les médecins sont en partie conduits à adapter leurs pratiques en fonction des sources disponibles et que certaines informations qui leur seraient utiles peuvent faire défaut.

2.2.3 Les pistes d'amélioration de la traçabilité individuelle des expositions

[102] Les médecins ayant répondu à l'appel à contributions ont notamment évoqué trois pistes prometteuses pour améliorer la traçabilité individuelle des expositions :

- Un renforcement du suivi individuel des expositions, facilité par la dématérialisation et l'enrichissement des informations du DMST ;
- La mise en place de méthodes communes et une pratique plus répandue, plus professionnelle, du DUERP ;
- Une sensibilisation et une formation des acteurs de l'entreprise à la prévention des risques professionnels (cf. annexe 8).

[103] Au final, comme le prévoit le cadre légal, renforcé par la loi du 2 août 2021 et le décret DMST du 15 novembre 2022, le DMST tenu par le médecin du travail apparaît bien comme la source appropriée à l'information des salariés et anciens salariés sur leurs expositions, lesquels ont besoin d'être accompagnés dans leur recherche de cette information.

[104] Pour permettre un enrichissement des DMST qui serait fort utile, il reste à progresser en termes de dématérialisation et d'interopérabilité des systèmes d'information. En outre, le manque de temps a souvent été spontanément évoqué par plus de la moitié des répondants comme obstacle à la traçabilité des expositions individuelles, ce qui devrait appeler un renforcement des moyens des SPST.

2.3 La réforme française du statut du DUERP apparaît singulière en Europe

[105] L'organisme Eurogip, expert en analyse internationale comparée des systèmes de prévention et de réparation des risques professionnels, avait déjà montré en 2007 que les entreprises avaient été laissées libres du choix de la formalisation de l'évaluation des risques professionnels dans tous les États membres de l'Union européenne qui ont ainsi transposé la directive-cadre du 12 juin 1989. Le résultat « *doit être disponible dans l'entreprise et être accessible à la direction, aux employés et à leurs représentants ainsi qu'à l'Inspection du travail lors d'un éventuel contrôle* »²⁵.

²⁵ L'obligation d'évaluer les risques professionnels – La Directive cadre et sa transposition dans les pays de l'UE-15, Eurogip, octobre 2007.

[106] L'étude comparée réalisée par Eurogip en mars 2023, à la demande de la présente mission, indique qu'aucun autre État membre n'oblige l'entreprise à conserver les résultats successifs de son évaluation des risques. Surtout, « *dans aucun pays, il n'existe d'obligation de déposer les DUERP sur un portail centralisé, ni de possibilité de communication du DUERP à d'anciens salariés* » (cf. annexe 10). Dans certains pays, l'État, des organismes d'assurance obligatoire AT-MP ou des consultants privés proposent un service d'aide à l'élaboration de l'évaluation des risques, qui est alors enregistrée dans un système d'information, mais ces outils, comparables à ceux en France de l'INRS, de la MSA ou de l'OPPBTP, sont facultatifs.

3 La communicabilité du DUERP hors de l'entreprise risque de la fragiliser et d'affaiblir la prévention

[107] Cette partie analyse les risques que provoquerait la communicabilité du DUERP à d'anciens travailleurs. Elle s'appuie sur l'annexe 6. Par ailleurs, les risques propres aux fonctions publiques ont été présentés au 1.5. *supra*. Le risque de cybersécurité lié à la centralisation des DUERP sur un portail numérique est analysé dans la partie 4 *infra*.

3.1 La transmission du DUERP hors de l'entreprise dénaturerait le caractère d'archive privée de ce document

3.1.1 Le DUERP constitue une archive privée dont l'entreprise est propriétaire

[108] D'après le service interministériel des archives de France, le DUERP d'une entreprise de droit privé constitue une archive privée au sens de l'article L. 211-5 du code du patrimoine, alors que le DUERP d'une administration est une archive publique (cf. 1.5. *supra*). Cette distinction fondamentale a pour conséquence que les DUERP privés ne sont pas des documents administratifs communicables (article L. 213-2 du même code), à la différence des DUERP des administrations.

[109] Le législateur a prévu le dépôt obligatoire des DUERP auprès d'un portail national. Le code civil qualifie le dépôt comme l'« *acte par lequel on reçoit la chose d'autrui, à charge de la garder et de la restituer en nature* » (article 1915), le dépositaire n'étant pas autorisé à « *se servir de la chose déposée sans la permission expresse ou présumée du déposant* » (article 1930). La mise à disposition et a fortiori la transmission totale ou partielle d'un DUERP requiert donc l'accord préalable de l'entreprise qui l'a produit.

3.1.2 En prévoyant la communicabilité externe du DUERP, la réforme a dérogé aux principes consacrés par le code du patrimoine et le code civil

[110] Sans préjudice du nécessaire respect des secrets légaux et de la sécurité publique et des personnes (cf. 3.2. *infra*), la loi du 2 août 2021 et le décret du 18 mars 2022 ont doublement dérogé aux principes posés par le code du patrimoine et le code civil :

- en instituant un droit à « *communication* » du DUERP aux travailleurs et anciens travailleurs ;

- en obligeant l'entreprise à déposer le DUERP auprès d'un portail qui « *garantit (...) la mise à disposition du document unique* » à un travailleur ou à un ancien travailleur.

[111] Ces textes ne contiennent pas de disposition expresse prévoyant la capacité juridique de l'entreprise de droit privé d'aménager voire de ne pas appliquer les nouvelles obligations. Elles ont en effet méconnu la nature d'archive privée du DUERP et les prérogatives de la personne déposante d'un document qui est lui est propre. Les dispositions légales relatives au DUERP, en l'état, retirent à l'entreprise la maîtrise de la diffusion du document.

3.2 Le secret des affaires voire celui de la défense nationale ainsi que la sécurité publique et la sécurité des personnes risqueraient d'être mises en cause par la transmission du DUERP en dehors de l'entreprise

[112] La communicabilité des DUERP à des personnes extérieures à une entreprise pourrait faire courir de nombreux risques non seulement à l'entreprise (fragilisation du secret des affaires, risque d'instrumentalisation du DUERP par des campagnes d'image) mais également à la sécurité publique et à la sécurité des personnes, et dans certains cas, à la protection du secret de la défense nationale. Au-delà de la transmission du document à son demandeur, il est raisonnable de considérer que la transmission d'un DUERP ou d'un extrait de celui-ci à l'extérieur de l'entreprise revient à sa divulgation potentielle. La dissémination et l'usage ultérieur du document ne pourront être maîtrisés, étant donné la profusion d'outils numériques de communication. A cet égard, il est illusoire d'espérer que le gestionnaire du portail DUERP « *préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique* »²⁶ qu'il serait censé communiquer au demandeur.

3.2.1 La divulgation d'informations sensibles au travers du DUERP porterait atteinte au secret des affaires

[113] La mission s'est attachée à objectiver le risque de violation du secret des affaires mis en avant par les organisations patronales dès leur consultation²⁷, le 2 février 2022, sur le projet de décret DUERP puis dans le cahier des charges du portail DUERP (31 mai 2022).

[114] S'appliquant aux « *procédés* », aux « *informations économiques et financières* » et aux « *stratégies commerciales ou industrielles* » (article L. 311-6 du CRPA), la qualification de secret des affaires s'apprécie par la réunion des trois critères de l'article L. 151-1 du code de commerce pour une information donnée. Celle-ci n'est pas connue ou aisément accessible par les personnes familières du secteur ; sa valeur commerciale résulte de son caractère secret ; l'information fait l'objet « *de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret* ». La notion de secret des affaires est relative et s'apprécie en fonction des circonstances. Cela exclut du reste l'hypothèse que le gestionnaire du portail DUERP puisse se substituer à l'employeur pour mener cette appréciation.

²⁶ Disposition insérée à l'article L. 4131-3-1, V-B du code du travail par l'article 3 de la loi du 2 août 2021.

²⁷ Le MEDEF a alors alerté que « *la circulation massive de DUERP en dehors de l'entreprise posera des problèmes pour les entreprises possédant de véritables secrets industriels, ou même des industries de défense* ».

[115] La réalité du risque de compromission du secret des affaires ne fait aucun doute, en particulier dans les entreprises industrielles²⁸. L'objet même de l'évaluation des risques professionnels dont le DUERP transcrit les résultats concerne les procédés de fabrication, les substances ou préparations chimiques, les équipements de travail et l'aménagement des locaux (article L. 4121-3 du code du travail)²⁹. Selon le directeur d'un grand établissement industriel, « *on ne s'est jamais posé jusqu'alors la question du secret des affaires car le DUERP est un document interne* ». Les salariés sont tenus à une obligation générale de discrétion et de réserve (cf. annexe 6).

[116] Pourtant, les informations contenues dans les DUERP entrent nativement et massivement dans le champ du secret des affaires, et ce d'autant plus que la transcription de l'évaluation des risques est détaillée. Elles concernent généralement les techniques de production ou de recherche et développement, les matériels et produits utilisés et les qualifications et compétences des personnels ainsi que la capacité de production, notamment lorsque l'industriel est amené à la redimensionner. Elles peuvent consister aussi en un procédé d'élimination (au moyen d'une substitution par un produit sans danger) ou de réduction (par protection) du risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. Enfin, le DUERP lui-même peut devenir un produit commercialisable de haute valeur. Certains documents sensibles obligatoirement annexés au DUERP, tels que les plans de retrait amiante, les études de rayonnements ionisants ou de sécurité pyrotechnique pourraient se retrouver hors de l'entreprise voire de fait dans le domaine public, à la lisière du secret de la défense nationale (cf. 3.2.2. infra).

[117] La transmission du DUERP hors de l'entreprise accroît donc le risque d'un usage des informations qu'il contient à des fins d'intelligence économique, par un concurrent ou par une entreprise qui se spécialiserait dans l'exploitation marchande des DUERP, et/ou d'espionnage stratégique par une puissance étrangère. En particulier, il est aisé pour un expert du secteur concerné de reconstituer un processus de production par rétro-ingénierie sur la base d'un DUERP combiné le cas échéant à d'autres sources, notamment pour appréhender l'usage de produits chimiques. En outre, disposer des versions successives du DUERP permet de comprendre comment une entreprise fait évoluer ses procédés de fabrication ou de recherche.

[118] Plus encore, en communiquant à une personne extérieure à l'entreprise une information qu'elle considère comme relevant du secret des affaires, une entreprise invaliderait *ipso facto* la qualification de secret des affaires puisqu'elle ne protègerait plus l'information en question.

[119] Telle qu'elle a été menée, la réforme du statut du DUERP aggrave la vulnérabilité des entreprises alors que par ailleurs le risque de cybersécurité n'a jamais été aussi élevé qu'en 2022 d'après l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) du SGDSN.

²⁸ La mission a mené des investigations auprès du groupe Airbus (dont l'activité est duale, civile et militaire) et des deux établissements Exxon Chemical Mobil et Esso situés à Port-Jérôme-sur-Seine (Seine-Maritime) (cf. annexe 7).

²⁹ A l'instar d'Airbus, de grandes entreprises enregistrent l'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention dans un système d'information auquel il n'est pas envisageable de donner accès ni a fortiori d'exporter des informations vers une personne extérieure à l'entreprise. Celle-ci est dotée d'un SPSTA habilité à consulter les données pour ses missions de conseil en prévention et de suivi médical des salariés.

3.2.2 Le risque de compromission du secret de la défense nationale est indirect mais substantiel

[120] Le risque de compromission du secret des affaires est susceptible de fragiliser aussi celui du secret de la défense nationale, dans la base industrielle et technologique de défense (BITD). Lors de la consultation des partenaires sociaux sur le projet de décret DUERP, le MEDEF a demandé instamment « *que le ministère du travail se coordonne avec le ministère de la défense de manière à ce que les règles spéciales de confidentialité liées au secret industriel et au secret défense soient appliquées dans le cadre de la future réglementation* ». Ce souhait n'avait pas été suivi d'effet avant la présente mission, qui s'est attachée à favoriser une approche interministérielle du problème.

[121] Certes, les DUERP des entreprises de la BITD ne sont pas, sauf exception, classifiés au titre du secret de la défense nationale et leur consultation est autorisée par les travailleurs, dont les représentants du personnel. Ces documents sont cependant très détaillés, descendant parfois jusqu'au poste de travail, et reliés à de nombreux autres documents classifiés : protocoles, fiches de données de sécurité, études de sécurité, plans. Dans la mesure où les risques évalués dans le DUERP permettraient d'acquérir indirectement des informations sur les procédés mis en œuvre dans le cadre des contrats d'approvisionnement de défense, la communicabilité externe des documents uniques de tels établissements est à exclure.

[122] Les risques liés au secret des affaires et au secret défense n'ont manifestement été envisagés ni lors de la négociation de l'ANI, ni surtout durant la phase parlementaire. Il a fallu attendre la préparation du décret d'application du 18 mars 2022 pour que les acteurs en prennent conscience. La DGT a convenu auprès de la mission que les réserves en la matière étaient fondées et que l'objectif de la réforme n'avait jamais consisté à organiser la quasi-publicité des DUERP au travers de leur communication externe.

3.2.3 Le contenu des DUERP peut menacer la sécurité publique et la sécurité des personnes en rendant les établissements vulnérables à des attaques

[123] Le contenu d'un DUERP peut induire des risques pour la sécurité publique et la sécurité des personnes si le document venait à être exploité de manière malveillante, voire terroriste.

[124] En particulier, constituent des sources de vulnérabilité, dans certains DUERP :

- la présence de plans des installations, ce que n'impose pas la réglementation, mais qui peut accroître l'exposition des travailleurs au risque d'intrusion et d'agression ;
- la précision, allant parfois jusqu'au poste de travail, des résultats de l'évaluation des risques professionnels. Ces informations peuvent permettre d'identifier indirectement les agents concernés.

[125] Les personnes dont la sécurité serait compromise sont à la fois les travailleurs du site, les résidents aux alentours de celui-ci et les forces de sécurité intérieure ainsi que les sapeurs-pompiers amenés le cas échéant à intervenir sur place.

3.2.4 La diffusion externe de DUERP ou d'extraits de ceux-ci pourrait fragiliser l'image des entreprises, par l'instrumentalisation de ces documents

[126] Enfin, la communicabilité externe de leur DUERP ferait courir aux entreprises le risque d'une campagne de dénigrement par des individus ou des organisations utilisant les différents canaux (presse écrite ou audiovisuelle, mise en ligne sur internet, diffusion sur les réseaux sociaux...) et susceptibles de se livrer à des mésinterprétations. En particulier, un extrait de DUERP – par occultation ou disjonction – adressé à un ancien travailleur pourrait être instrumentalisé pour mettre en cause une intention de dissimulation de la part de l'entreprise, laquelle n'aurait fait qu'appliquer la faculté de limiter la communication à la partie qui concerne l'activité passée du demandeur.

[127] Par ailleurs, un travailleur ou un ancien travailleur est susceptible de bénéficier des dispositions de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, s'il décidait de divulguer le DUERP mis à sa disposition ou de le signaler à une autorité publique.

3.3 La communicabilité du DUERP déstabiliserait en retour l'évaluation et la prévention des risques professionnels

[128] L'évolution des règles d'accès au DUERP a entendu conférer de nouveaux droits aux travailleurs et aux anciens travailleurs, au motif allégué d'une « *traçabilité des expositions* », sans que les effets n'aient été anticipés, la protection des secrets légaux et de la sécurité n'étant pas assurée.

[129] Cela vaut également pour l'impact de la communicabilité externe du document unique sur la démarche d'évaluation des risques professionnels, dont la qualité conditionne en aval la prévention et les conditions de travail. Or toutes les investigations menées par la présente mission attestent du risque majeur que cette communicabilité transforme la démarche et réduise globalement l'engagement des employeurs dans l'évaluation des risques.

3.3.1 Les entreprises censées transmettre un DUERP à d'anciens travailleurs réagiraient en neutralisant l'évaluation des risques

[130] La diffusion externe de DUERP entiers ou partiels au nom d'une logique de "transparence" amènerait la perspective d'une utilisation de ces documents pour des démarches de réparation, notamment contentieuses : reconnaissance de maladie professionnelle, d'après les tableaux ou par la voie complémentaire, actions en justice susceptibles de se multiplier et mettant en cause la faute inexcusable de l'employeur.

[131] Quelles que soient les chances réelles de succès judiciaire des anciens travailleurs sur la seule base d'une évaluation a priori des risques professionnels, les entreprises ne manqueraient pas de transformer le DUERP en instrument de couverture juridique, coproduit par la chaîne de prévention ainsi que les services juridiques et la direction des ressources humaines. L'ajout d'une finalité de contribution à la traçabilité des expositions minerait la finalité originelle du DUERP, qui est d'orienter la prévention. En effet, si l'on veut garantir que le DUERP demeure élaboré dans une optique de prévention, il est essentiel de ne pas altérer cette dernière par la divulgation du

document. Une directrice régionale de l'emploi, des entreprises, du travail et des solidarités rappelle que « *l'employeur ne réalise pas le DUERP pour qu'il soit communicable* » et recommande de préserver la vocation originelle du DUERP.

3.3.2 La réalisation et la mise à jour des DUERP mettraient les préventeurs de l'entreprise en porte à faux

[132] Depuis que la France les a rendus obligatoires en 2001, les DUERP sont réalisés selon une double démarche d'ingénieur et de spécialiste en risques professionnels. Les préventeurs raisonnent spontanément de manière industrielle en vue d'éclairer la prise de décision en matière de prévention et non dans le but premier de sécuriser l'employeur en cas de contestation ultérieure. La communicabilité du DUERP dénaturerait leur métier et les placerait face à des injonctions paradoxales et à des conflits éthiques, avec le risque que la prévention des contentieux futurs ne vienne éclipser celle des risques actuels pour la sécurité et la santé au travail.

3.3.3 Simple outil de gestion du risque juridique, le DUERP s'appauvrirait jusqu'à une formalité ou se diluerait dans une exhaustivité non hiérarchisée

[133] Altérer ainsi le DUERP par rapport à son objet premier de prévention compliquerait tout le cycle de la prévention des risques professionnels : évaluation *a priori*, plan de prévention, mise en œuvre des mesures, retour d'expérience et boucle d'amélioration continue.

[134] Un DUERP au prisme de la sécurisation juridique, en fonction des réactions des entreprises :

- pourrait dériver vers une évaluation des risques professionnels standardisée, sommaire et uniquement à décharge. Dans ce contexte, la fiabilité des déclarations de risque dans les DUERP pourrait diminuer. Les sujets conflictuels avec les représentants du personnel seraient lissés ou éludés. Le DUERP s'appauvrirait, se réduisant à une matrice emploi-exposition décontextualisée. Le recours à des DUERP stéréotypés réalisés par des prestataires risquerait de se développer ;
- ou à l'inverse, listerait les risques professionnels de façon exhaustive et non hiérarchisée, dans d'objectif de couvrir juridiquement l'employeur.

[135] Un appauvrissement du DUERP représenterait d'ailleurs un risque pénal accru pour l'employeur qui n'en demeure pas moins comptable de l'obligation de résultat de sécurité au travail. Au cours de l'entretien mené avec l'INRS, il a été indiqué à la mission qu'il était très important que le DUERP soit adapté à l'entreprise et que la finalité supposée de traçabilité pervertirait celle de la prévention. Dès lors, l'entreprise serait tentée de dissocier la version du DUERP communicable, expurgée de sa substance, et la version authentique, véritable transcription des résultats de l'évaluation *a priori* des risques.

3.3.4 L'altération du contenu du DUERP compliquerait aussi l'action des organes de contrôle interne et externe des entreprises

[136] Aussi bien les représentants du personnel et les SPST que l'inspection du travail, les caisses de sécurité sociale au titre de la branche AT-MP (CARSAT, CGSS, caisses de MSA...), l'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) et les organismes professionnels de prévention tels que l'OPPBTP s'appuient sur le DUERP pour la traçabilité collective des risques et le suivi de la prévention dans les entreprises. En particulier, l'action de l'inspection du travail pâtirait de la banalisation des DUERP. Les agents de contrôle ne vérifient d'habitude que l'existence du document mais ils examinent celui-ci au fond dès lors qu'un accident grave survient sur le lieu de travail ou qu'une maladie professionnelle grave est contractée plusieurs années après. Un DUERP lissé se traduirait par une grave perte d'information.

4 L'étude du projet de portail DUERP conclut à l'infaisabilité d'une mise à disposition automatique et à l'inopportunité d'une simple fonction de dépôt

[137] Pour conduire l'analyse des modalités envisageables de déploiement de ce portail qui lui était demandée, la mission a recueilli les attentes des parties prenantes de la santé au travail au plan national : les rapportrices de la proposition de loi à l'Assemblée Nationale et au Sénat, les organisations représentatives des employeurs et des salariés, la DGT en tant que régulateur du droit du travail et pilote du système de l'inspection du travail, l'association Presanse représentative des SPSTI, la DRP de la CNAM, les organismes offrant des services d'aide aux entreprises pour la réalisation du DUERP (INRS, OPPBTP, CCMSA). Elle a également recueilli les avis de plusieurs administrations compétentes en matière numérique : la MCSI de la DGT, la DNum des ministères sociaux, le GIP MDS (administrateur du portail « Net Entreprises ») et la CDC (gestionnaire d'entrepôts de données dans les domaines du travail et de la sécurité sociale).

[138] La présente quatrième partie du rapport présente le cadre dans lequel se situe l'analyse du portail DUERP puis examine sa faisabilité : fonction de dépôt et de conservation ; fonction de mise à disposition ; elle évalue enfin l'opportunité du projet en y intégrant les enjeux de normalisation du document unique et de cybersécurité.

4.1 L'analyse fonctionnelle du projet de portail numérique se fonde sur le dispositif cible tel qu'issu de la réforme

4.1.1 La mission a conduit son diagnostic en fonction des stipulations de l'ANI, du cadre légal et du cahier des charges du portail

[139] L'ANI du 9 décembre 2020 a prévu la conservation des versions successives du DUERP par l'employeur, sans envisager de dépôt et de stockage sur un portail numérique externe. Comme le détaille l'annexe 2, c'est pour conserver les DUERP des entreprises ayant cessé définitivement leur

activité et pour faciliter la mise à disposition du document unique que les sénateurs ont adopté la création d'un portail numérique.

[140] Les organisations d'employeurs, que la loi désigne comme maîtres d'ouvrage du portail, ont exprimé de fortes réserves à l'égard du projet et voulu encadrer strictement l'accès au DUERP par ce moyen. La centralisation des DUERP sur un portail numérique prévue par la loi a pu laisser espérer à certaines organisations syndicales de salariés qu'elle répondrait à certaines attentes excédant le champ de la réforme. Cependant, au plan technique, la mission considère que son mandat se borne à examiner les conditions de faisabilité et l'opportunité de la mise en place d'un portail ayant pour objectifs de garantir la conservation des versions successives du DUERP et de les rendre aisément accessibles aux (anciens) travailleurs.

4.1.2 Les organisations signataires de l'ANI n'ont pas préconisé de portail numérique des DUERP pour en assurer la conservation

[141] L'ANI du 9 décembre 2020 entendait faciliter la traçabilité collective des risques et des expositions par la conservation des versions successives du DUERP et rendre celui-ci « *aisément accessible par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir* ». Il n'a pas recommandé de mode opératoire ; en particulier, il ne préconisait aucunement le recours à un portail numérique.

4.1.3 Le Parlement a voulu organiser la conservation des DUERP d'entreprises disparues et simplifier plus largement la mise à disposition des DUERP

[142] Lors de l'examen de la proposition de loi visant à transposer l'ANI du 9 décembre 2020, le Parlement a complété celui-ci sur trois points (cf. annexe 2) :

- l'Assemblée nationale a obligé l'entreprise à conserver les versions successives de ses DUERP pendant au moins quarante ans³⁰, le décret du 18 mars 2022 a fixé la durée à quarante ans ;
- l'Assemblée nationale a également prévu la transmission systématique par l'entreprise de chaque mise à jour du DUERP à son SPST³¹. Cette règle supplémentaire a été destinée à « *pouvoir retracer efficacement les éventuelles expositions aux risques des salariés au fil du temps* » c'est-à-dire à faciliter l'exercice des missions du SPST ; bien que l'objectif n'ait pas été de constituer ainsi une copie de sauvegarde, ce traçage correspond à un souhait de profondeur historique qui invite à se poser la question d'une conservation par le SPST des versions successives du DUERP (cf. *infra*).
- le Sénat a souligné le besoin de tenir compte de la mortalité des entreprises³² et souhaité, en instituant le portail numérique, organiser une conservation externe des DUERP qui

³⁰ Amendement AS377 adopté par la CAS de l'Assemblée nationale.

³¹ Amendement 298 adopté en séance plénière de l'Assemblée nationale.

³² Le rapport de la CAS du Sénat indique que d'après une étude de l'INSEE, quatre entreprises classiques sur 10, créées cinq ans plus tôt, n'étaient en 2019 plus en activité.

neutralise les effets des cessations d'activité tout en facilitant la mise à disposition du document aux demandeurs³³.

4.1.4 Les organisations professionnelles d'employeurs ont exprimé, dans leur cahier des charges, de fortes réserves à l'égard du portail numérique

[143] Dans le cahier des charges qu'elles ont transmis le 31 mai 2022 au ministère du travail, les organisations patronales ont contesté le bien-fondé d'un portail numérique de dépôt et de conservation des versions successives du DUERP (cf. annexe 5), en exprimant trois ensembles d'exigences :

- maintien des prérogatives des employeurs en matière de réalisation et de mise à disposition du DUERP, liberté du format des documents déposés, refus de l'utilisation du portail aux fins de contrôle administratif et de mise en cause de la responsabilité de l'employeur ;
- limitation de l'accès du travailleur ou de l'ancien travailleur à la partie du DUERP à la période et à l'unité de travail qu'il le concerne³⁴ ;
- garantie de la protection des secrets des affaires et de la défense nationale susceptibles d'être attachés aux informations contenues dans les DUERP, mise en place de dispositifs rigoureux d'identification/authentification des demandeurs impliquant une intervention humaine, souscription d'un engagement de confidentialité par les demandeurs.

[144] Sur la base de l'étude des risques qu'elle a menée (cf. partie 3 *supra*), la mission a pris en compte le nécessaire respect des secrets légaux et de la confidentialité des données déposées par les entreprises sur le portail.

4.1.5 Les organisations représentatives des salariés n'étaient pas à l'origine de la demande du portail numérique

[145] Les confédérations syndicales, signataires ou non signataire, ont indiqué à la mission qu'elles n'étaient pas à l'origine de l'amendement sénatorial prévoyant la création du portail numérique, aucune d'entre elles n'en étant demandeuse (cf. annexe 11). Au cours des échanges avec la mission, le risque d'un appauvrissement du DUERP s'il devait être exporté sur un portail numérique a été pointé, ainsi qu'une possibilité d'utilisation des informations ainsi centralisées à des fins de repérage des travailleurs ayant été exposés à des risques, par exemple dans l'objectif de rejeter certaines candidatures à l'embauche.

[146] Un intérêt a été exprimé pour le portail dans la mesure où il permettrait de repérer et de contrôler les entreprises n'ayant pas réalisé leur DUERP ou sa mise à jour, mais il s'agit d'une

³³ Amendement COM-130 rectifié, présenté par les rapporteurs et adopté en CAS du Sénat.

³⁴ Cette demande a été satisfaite par le décret du 18 mars 2022 prévoyant que, s'agissant des travailleurs et anciens travailleurs, « la communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ».

fonctionnalité totalement rejetée par les organisations d'employeurs, qui ont été chargées par la loi d'arrêter le cahier des charges du portail numérique.

[147] Par ailleurs, l'idée d'utiliser le portail à des fins épidémiologiques a été évoquée par certains interlocuteurs de la mission mais cette perspective n'entrait pas dans l'objet de la réforme.

[148] Enfin, les organisations syndicales regrettent que la loi réserve aux seules organisations patronales la responsabilité du portail (cahier des charges et statuts de l'organisme gestionnaire) : le DUERP est établi certes par l'employeur mais dans le cadre du dialogue social.

4.2 Les fonctions de dépôt-conservation et de gestion des demandes se heurtent à des obstacles dirimants de faisabilité et d'opportunité

[149] Comme les objectifs du portail numérique sont d'une part de garantir la conservation des versions successives du DUERP et d'autre part de les rendre aisément accessibles aux (anciens) travailleurs, deux fonctions principales font l'objet ci-après d'une analyse : la fonction de dépôt et de conservation des documents (4.2.1) et la fonction de traitement des demandes d'accès (4.2.2). L'analyse du projet est détaillée en annexe 12.

4.2.1 La fonction de dépôt et de conservation des DUERP serait lourde et coûteuse alors qu'elle pourrait naturellement être assurée par les SPST

[150] La première fonction du portail numérique est de permettre aux entreprises de déposer les versions successives de leur DUERP et de pouvoir s'y référer de manière sécurisée. Cela comporte *a minima* :

- l'identification et l'authentification des entreprises déposantes et des personnes en leur sein habilitées à dialoguer avec le portail ;
- le chargement du DUERP sur le portail par l'entreprise et la correcte réception de ce DUERP par le portail, quelle que soit le format et la taille numériques du document, puisque l'entreprise a toute latitude pour constituer son DUERP ;
- la délivrance par le portail à l'entreprise d'un récépissé de dépôt, pouvant s'accompagner d'une liste récapitulative des DUERP de l'entreprise postés à date sur le portail et de leur durée résiduelle de conservation ; une entreprise devrait également pouvoir à tout moment interroger le portail sur l'état de son stock actif de DUERP déposés.

[151] Des mesures de sécurité classiques doivent être prévues pour garantir la continuité du service de dépôt des DUERP : dispositif « anti-déni de service »³⁵, anti-virus, horodatage du dépôt de chaque version du DUERP aux fins de traçabilité.

[152] S'agissant de la conservation des DUERP, l'infrastructure du portail doit être en mesure d'en stocker l'ensemble pendant 40 ans. Sur la base de 48 millions de DUERP conservés en régime de

³⁵ Attaque visant à rendre inaccessible un serveur grâce à l'envoi de multiples requêtes jusqu'à le saturer ou par l'exploitation de faille de sécurité afin de provoquer une panne ou un fonctionnement fortement dégradé du service (source : site gouvernemental cybermalveillance.gouv.fr, 3 mars 2023).

croisière, la DNum des ministères sociaux évalue la capacité de stockage nécessaire à 100 Téra-octets. Cette estimation repose sur le besoin d'une duplication permanente des documents déposés, afin que le portail soit en mesure de réaliser les sauvegardes.

[153] En matière de sécurité des documents conservés, deux diligences doivent être prévues :

- le chiffrement des documents stockés afin de prévenir les risques d'intrusion malveillante ;
- comme tout nouveau système d'information et compte tenu de la sensibilité des données, en application de la doctrine de l'Etat en matière d'hébergement « cloud », le portail numérique devra respecter la norme du « cloud souverain » dénommée « SECNUM Cloud ».

[154] S'agissant des coûts, à la demande de la mission, la DNUM a procédé à un chiffrage exploratoire. Selon son estimation basse, le coût de l'investissement initial s'élèverait à 5,5 M€ et le coût annuel d'exploitation à 3,8 M€, hors coûts liés à l'administration technique du portail (estimés à 500 K€ en investissement et 100 K€ en exploitation annuelle).

[155] Par comparaison, la transmission obligatoire de chaque mise à jour du DUERP à son SPST, en vigueur depuis le 31 mars 2022, est tout à fait fonctionnelle et sans surcoût direct. Elle s'inscrit en effet dans les relations habituelles entre établissement adhérent et SPSTI, tandis que pour les SPSTA l'accès au DUERP se fait directement au sein de l'entreprise. En SPSTI, le DUERP alimente simplement le dossier entreprise tenu par l'équipe pluridisciplinaire du secteur professionnel qui suit l'établissement. Le développement de ce flux contribuera à accroître les besoins des SPSTI en capacités de stockage numérique, le DUERP n'étant qu'un élément parmi de nombreux autres fichiers gérés par l'organisme.

4.2.2 Compte tenu de l'objet de ce document, le traitement automatisé des demandes de DUERP est impossible à réaliser

[156] A titre préliminaire, il importe de rappeler que l'article R. 4121-4 du code du travail, introduit par le décret du 18 mars 2022 d'application de l'article 3 de la loi du 2 août 2021, prévoit que, s'agissant des salariés et anciens salariés, « *la communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur.* »

[157] Globalement, le processus d'accès au DUERP se déroulerait ainsi :

- Le travailleur ou l'ancien travailleur se connecterait au portail pour formuler sa demande, qui pourrait porter sur plusieurs versions de DUERP en fonction des établissements qu'il aurait fréquenté et de ses périodes d'activité, d'où un besoin d'identification du demandeur ;
- Le gestionnaire de portail devrait être en mesure de vérifier automatiquement si le demandeur a bien exercé ses fonctions dans l'établissement (ou les établissements) et pendant la période (ou les périodes) pour lesquels les versions du DUERP sont demandées ;
- Enfin, le gestionnaire de portail devrait être en capacité d'isoler la partie des DUERP correspondant aux unités de travail dans lesquelles le demandeur était en fonction, dans les

cas où l'entreprise demanderait de restreindre la communication aux éléments afférents à l'activité du demandeur.

[158] Les fonctionnalités à offrir par le portail sont donc :

- L'identification du demandeur ;
- La vérification des droits du demandeur à accéder aux versions antérieures des DUERP dont il a demandé communication ;
- La restriction des éléments de ces versions à la partie concernant les activités du demandeur.

[159] L'identification du demandeur et la vérification de ses droits temporels (liés à ses périodes d'activité) et géographiques (liés à ses établissements d'emploi) paraissent pouvoir être opérées, à l'exception notable des salariés des entreprises sous-traitantes. La vérification de ses droits fonctionnels (liés à l'activité précise du demandeur dans l'établissement) serait, quant à elle, impossible dans la plupart des cas (cf. annexe 12).

[160] Le problème qui apparaît le plus ardu à résoudre serait l'identification de l'unité de travail du travailleur ou de l'ancien travailleur, afin de pouvoir exploiter les données collectives du DUERP dans une optique d'information individuelle, qui n'est pas celle pour laquelle le DUERP est conçu.

[161] La mission considère que ce problème est, par construction, sans solution. En effet, la plupart du temps, le DUERP ne comporte pas de répertoire des postes de travail et encore moins des emplois tenus par unité de travail. Il sera donc généralement impossible de relier automatiquement les informations relatives au demandeur, à l'unité de travail dans laquelle il exerçait. La solution consistant à imposer aux DUERP un niveau de granularité suffisamment fin serait doublement inopportune. D'une part, elle ferait courir le risque d'une identification nominative des travailleurs de l'établissement, nécessitant de soumettre le DUERP au règlement général de protection des données (RGPD). D'autre part, elle impliquerait une normalisation extrême du document unique qui n'est souhaitée par aucun acteur. Il ne serait pas raisonnable non plus que le gestionnaire du portail interroge les services de ressources humaines des entreprises pour rechercher à quelle(s) unité(s) de travail l'ancien travailleur était affecté.

[162] Par conséquent, sans qu'il soit possible de le quantifier exactement, il est plausible qu'un très grand nombre de demandes de mise à disposition du DUERP échoueraient au stade des processus automatisés, et devraient être reprises dans une interlocution de personne à personne entre le demandeur et le portail, ou le demandeur et l'entreprise si le portail n'est pas en mesure d'identifier l'extraction adéquate du DUERP. A fortiori, l'idée d'une extraction personnalisée automatisée à partir du DUERP est exclue. Cela a été confirmé par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

[163] Au final, la mission, en accord avec la totalité des experts qu'elle a consultés, conclut à la complexité, allant jusqu'à l'impossibilité opérationnelle, d'une extraction pertinente de la partie d'un DUERP ayant trait aux activités d'un travailleur ou ancien travailleur, sauf à retracer les parcours professionnels de tous les salariés au niveau de leurs unités de travail, ce qui serait disproportionné et dangereusement attentatoire à la protection de la vie privée.

[164] Dans cette situation dégradée où les DUERP ne pourraient faire l'objet d'un découpage fonctionnel adéquat, l'estimation des coûts induits par la fonction de mise à disposition par un portail numérique seraient malgré tout très élevés : 2,5 M€ en investissement et 500 K€ en exploitation annuelle.

[165] Le tableau ci-après récapitule les coûts d'un portail numérique de DUERP tels qu'estimés par la direction du numérique des ministères sociaux :

Tableau 5 : Estimation des coûts propres au portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP (en M€)

	Portail de dépôt	Stockage	Portail de consultation	Administratif	Total
Coût d'investissement	1,5 M€	4 M€	2,5 M€	500 k€	7,5 M€
Coût annuel d'exploitation	300 k€	3,5 M€	500 k€	133 k€	4,4 M€

Source : DNum des ministères chargés des affaires sociales

[166] Encore les estimations de coût précitées ne portent-elles que sur le système d'information du portail et non sur le dispositif de gestion, du côté du gestionnaire du portail et dans les entreprises. Ces coûts ne peuvent être estimés à ce stade mais les éléments à prendre en compte pour ce faire montrent qu'ils seraient loin d'être négligeables (cf. annexe 12).

4.3 Deux autres facteurs puissants rendent également le projet de portail DUERP très inopportun

4.3.1 La faisabilité technique du portail repose à terme sur la normalisation du DUERP, perspective non souhaitée par les partenaires sociaux ni par l'État

[167] Les services et organismes experts dans le domaine numérique que la mission a consultés concluent tous que la gestion d'un portail de dépôt, de conservation et de mise à disposition de documents tels que les DUERP, conservés sur une durée de 40 ans et susceptible d'être demandés par de très nombreux demandeurs, ne serait viable qu'au prix d'une normalisation du document unique. Les DUERP devraient être conçus selon une structuration homogène de données aisément exploitables, se prêtant à la gestion la plus automatisée possible, en limitant au minimum l'intervention humaine³⁶. Cela exclut en particulier, à leur sens, le maniement durable de fichiers de type PDF, dont le traitement serait le plus lourd et le plus intensif en travail humain.

[168] Or la dernière réforme de la santé au travail n'a pas visé à homogénéiser les DUERP :

- le document d'orientation du Gouvernement évoquait seulement « *la manière dont l'évaluation des risques devrait être conduite et formalisée* » et « *le rôle des outils numériques pour faciliter l'ensemble des démarches* » ;

³⁶ Les organisations patronales ont toutefois précisé, dans leur cahier des charges en vue du portail, que l'authentification des requérants, pour le dépôt d'un DUERP ou pour la demande d'accès à un DUERP, devrait être garantie par une intervention humaine.

- l'ANI du 9 décembre 2020 ne contient aucune stipulation visant à une normalisation du DUERP. Il prévoit seulement que « *les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre d'une version numérisée du DUERP* » dans la mesure où la numérisation facilite la conservation, mais sans rendre obligatoire la numérisation. Du reste, numériser un document n'implique pas de normer son contenu ou sa structure. Les organisations patronales ont fait part à la mission de leurs craintes d'une dépendance accrue des entreprises aux prestataires numériques, qui ont parfois tendance à vouloir normaliser l'évaluation des risques et les DUERP ;
- ni la loi du 2 août 2021 ni ses deux décrets d'application relatifs au DUERP n'ont prescrit de normaliser celui-ci.

[169] Plus encore, depuis 2001, la priorité constante des partenaires sociaux et des pouvoirs publics reste de favoriser l'appropriation du DUERP par les entreprises, lesquelles présentent une extrême diversité qui ne se prêterait pas à un modèle unique. La démarche d'appropriation, qui vise à accroître l'effectivité et la qualité du document unique, passe notamment par la promotion des multiples outils d'aide à la réalisation de ce document (trames ou services en ligne). Le rapport des Assises du travail, publié le 24 avril 2023, s'inscrit dans cette droite ligne. Sa recommandation 16 est d'« *accompagner les employeurs publics et privés pour augmenter significativement le nombre de structures ayant réalisé leurs obligations d'identification et de prévention des risques, y compris au sein des plus petites structures* ». La démarche proposée est de « *mieux valoriser les nombreuses ressources et solutions proposées aux employeurs par les organisations chargées de prévention pour les aider à réaliser leur DUERP* », dont les OiRA.

[170] Par conséquent, l'homogénéisation des DUERP est une condition majeure de faisabilité d'un portail numérique qui ne peut toutefois être satisfaite.

4.3.2 L'hébergement centralisé des DUERP des entreprises ferait courir à celles-ci et au pays un risque maximal en termes de cybersécurité

[171] En concentrant l'ensemble des DUERP des établissements français de droit privé, conservés pendant 40 ans, le portail serait une infrastructure numérique stratégique (et unique en Europe, cf. 2.3. *infra*) par sa richesse informationnelle non sur les expositions aux facteurs de risques professionnels mais, au travers de l'évaluation parfois très fine de ces risques, sur l'ensemble de l'appareil français de production et de recherche, avec une profondeur historique permettant de retracer l'évolution des procédés de fabrication et des substances utilisées.

[172] Ce très vaste entrepôt de données exposerait les entreprises déposantes et la collectivité nationale à un risque maximal de cybersécurité. Le risque d'intrusion et de vol de données par des agents malveillants (individus isolés, entreprises concurrentes, organisations non gouvernementales, puissances étrangères) est lié à trois motivations : gain financier, espionnage et déstabilisation. Dans son *Panorama de la cybermenace 2022*, l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) alerte sur le niveau très élevé de la menace cybercriminelle et le renforcement des capacités des attaquants. Près de la moitié des 19 opérations de cyberdéfense et incidents majeurs traités par l'ANSSI en 2022 provenaient de Chine.

[173] Si le portail numérique des DUERP devait être mis en place, l'ANSSI recommande que le niveau de sécurité de l'hébergement soit qualifié par elle, au terme d'une analyse de risque débouchant sur un visa de sécurité et le recours à des prestataires en conformité.

[174] Enfin, l'ANSSI estime que la dissémination des DUERP, conservés chacun dans leur entreprise ou à tout le moins de manière fortement décentralisée comme c'est le cas déjà au sein de leur SPST respectif, est tout à fait préférable à leur concentration chez un hébergeur unique.

4.4 En définitive, le bilan bénéfices/risques du projet de portail apparaît tout à fait dissuasif

[175] La faisabilité de la fonction de dépôt et de conservation repose sur une condition de normalisation du DUERP qui serait inopportune et rejetée, alors que la transmission systématique du DUERP au SPST est déjà une obligation légale très simple à gérer et sans surcoût. La faisabilité de la fonction de mise à disposition est gravement compromise par la complexité du traitement des DUERP, l'impossibilité juridique de mettre à disposition un DUERP sans l'accord de l'entreprise déposante et l'incapacité métier du gestionnaire du portail à pouvoir retraiter de manière pertinente, dans la plupart des cas, un document unique pour en extraire « *les seuls éléments afférents à l'activité du demandeur* ».

[176] Les seuls chiffrages financiers disponibles ou réalisables se limitent aux coûts de déploiement et d'administration du portail numérique. Le dispositif humain de gestion, tant en quantité qu'en qualification, ne peut être estimé du fait de l'ampleur des inconnues sur les déterminants de l'activité. De plus, les risques de cybersécurité seraient maximaux du fait de l'hébergement centralisé, pendant 40 ans, des DUERP de tous les établissements privés, une source d'information sans équivalent sur l'appareil productif et de recherche français.

[177] En prenant également en compte la faible valeur ajoutée du DUERP pour la traçabilité des expositions, le bilan bénéfices/risques du portail numérique tel que prévu par la loi du 2 août 2021 apparaît en conclusion désastreux et rédhibitoire.

5 L'aménagement des modalités d'accès au DUERP pourrait reposer sur huit principes

[178] A l'issue des constats présentés dans les quatre parties précédentes du présent rapport, la mission recommande d'adapter les modalités de mise à disposition du DUERP selon les huit principes exposés dans cette partie 5 et qui sont ensuite déclinés de manière plus technique en scénarios dans la partie 6. L'approche développée vise à obtenir les effets recherchés par l'ANI en matière d'accès au contenu du DUERP et de traçabilité accrue des expositions, tout en retenant des modalités d'application mieux adaptées, c'est-à-dire à la fois sécurisées et s'inscrivant au maximum dans le droit commun et les pratiques professionnelles des acteurs de la santé au travail.

5.1 La vocation préventive du DUERP, formalisation des résultats de l'évaluation a priori des risques, ne doit pas être altérée

[179] Instauré pour transposer la directive européenne du 12 juin 1989, le DUERP formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels en vue d'actions de prévention. En introduisant dans l'ANI du 9 décembre 2020 l'idée que le DUERP serait « *un outil essentiel* » de la « *traçabilité collective des expositions* », les organisations d'employeurs et de salariés signataires ont introduit une confusion entre évaluation collective a priori des risques et traçabilité individuelle a posteriori des expositions, dans l'espoir que le document unique puisse utilement contribuer à la seconde notamment pour mieux suivre les pathologies à effet différé. Le Parlement a repris cette ambiguïté dans la disposition adoptée selon laquelle « *le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions* ».

[180] Cela a pu ancrer dans l'esprit de certaines parties prenantes de la santé au travail l'idée d'une causalité directe et univoque entre l'évaluation des risques exposant collectivement une unité de travail découlant de l'analyse des processus de production, et la mesure des expositions individuelles avérées subies par des salariés ayant pris part à ces processus de production. La conservation sur longue durée du DUERP a ainsi pu être perçue comme un moyen d'identification indirecte des expositions individuelles à partir de la cartographie des risques collectifs établie dans le document unique.

[181] Or les indications convergentes et sans équivoque rassemblées par la mission, dont en dernier lieu une recommandation de la Haute autorité de santé du 16 mars 2022 (cf. parties 1 et 2 *supra*) fondent le constat qu'une telle attente à l'égard du DUERP ne peut être satisfaite en raison même de l'objet de ce dernier, qui n'a pas été réformé et demeure limité à la transcription des « *résultats de l'évaluation des risques* » (article R. 4121-1 du code du travail), en amont des mesures de prévention et de la constatation ou reconstitution des conditions de travail réelles.

[182] De plus, l'utilisation du DUERP à des fins autres que de prévention, telles que l'appui à des démarches de réparation d'une maladie professionnelle ou de mise en cause de la responsabilité de l'employeur, risque d'être inopérant car le DUERP serait loin de constituer une preuve suffisante. Les chances de succès de telles actions intentées par d'anciens travailleurs seraient très modestes, avec un risque élevé de déception venant frapper des personnes déjà fragilisées par leur pathologie et, en fin de compte, de décrédibilisation de la réforme elle-même.

[183] Cette évolution amènerait les entreprises à altérer le DUERP qui est censé donner une image sincère et fidèle de l'évaluation des risques par l'employeur. Devenant un élément potentiel à charge susceptible d'être utilisé par un ancien travailleur, les DUERP ne seraient plus élaborés dans une optique préventive en termes de sécurité et de santé des travailleurs mais essentiellement sous l'angle de la sécurisation juridique future de l'employeur (cf. partie 3 *supra*). Cela pourrait conduire, dans la plupart des cas, à appauvrir drastiquement le contenu du DUERP et, dans d'autres, à saturer le DUERP d'un maximum de risques placés sur le même plan, sans hiérarchisation. Le document unique se dédoublerait entre un DUERP exportable et aseptisé et un DUERP à vocation purement interne, voire confidentiel.

[184] Il est essentiel d'éviter toute confusion d'objectifs et de revenir à la finalité première et exclusive du DUERP qui est de transcrire les résultats de l'évaluation a priori des risques en vue

d'éclairer la prévention des risques professionnels. Il convient de remplacer « *assure la traçabilité collective de ces expositions* » par « *assure la traçabilité collective de ces risques* », au I de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, pour lever toute ambiguïté sur l'objet de la traçabilité assurée par le DUERP. Cela implique que le DUERP demeure un outil interne à l'entreprise et que le cadre légal n'impose en aucun cas la communication à un travailleur ou à un ancien travailleur, une telle démarche restant possible à l'initiative et aux risques de l'entreprise, en veillant au respect des secrets légaux et de la sécurité nationale (cf. 5.3. *infra*).

Recommandation n°1 Préserver la vocation première et exclusive du DUERP dont l'objet consiste à formaliser les résultats de l'évaluation a priori des risques professionnels et modifier le I de l'article L. 4121-3-1 du code du travail en remplaçant « *assure la traçabilité collective de ces expositions* » par « *assure la traçabilité collective de ces risques* ».

5.2 Le caractère d'archive privée doit être garanti aux DUERP d'entreprise et la communicabilité des DUERP d'administration est à préciser

[185] Selon le code civil et le code du patrimoine, le DUERP d'une entreprise de droit privé constitue une archive privée dont l'entreprise est propriétaire et maîtrise la diffusion (cf. partie 3 *supra*), y compris son utilisation par un tiers auprès duquel elle l'a déposé, ce qui est désormais légalement le cas de son SPST. N'étant pas une archive publique, à la différence du DUERP d'une administration, le DUERP d'une entreprise n'est pas un document administratif communicable.

[186] En prévoyant la communicabilité du DUERP aux travailleurs et anciens travailleurs directement par l'employeur et au travers d'un portail, la loi du 2 août 2021 et le décret du 18 mars 2022 ont écarté ces règles avec pour effet de banaliser le DUERP à l'instar d'un document administratif communicable, ce qu'il n'est pas. Or il est essentiel de ne pas déroger aux principes du code civil et du code du patrimoine sous peine de dénaturer le DUERP et de fragiliser la prévention des risques professionnels.

Recommandation n°2 Afin d'appliquer pleinement les dispositions du code civil et du code du patrimoine au DUERP, document dont l'entreprise est propriétaire et maîtrise la diffusion à l'extérieur de celle-ci, revenir à la tenue à disposition du DUERP comme régime d'accès des travailleurs et des anciens travailleurs, au lieu de la communicabilité.

[187] En ce qui concerne les administrations et compte tenu de leurs enjeux spécifiques, il importera, en fonction des orientations qui auront été décidées pour ce secteur, de déterminer par voie législative puis réglementaire le régime d'accès au DUERP, en particulier si ce régime devait déroger au droit commun de la communicabilité des documents administratifs.

Recommandation n°3 Déterminer par voie législative et réglementaire le degré de communicabilité des DUERP d'administrations, dans le respect des secrets légaux et de la sécurité.

5.3 La conservation à long terme du DUERP par l'employeur et sa transmission systématique au SPST sont des progrès à préserver

[188] Les signataires de l'ANI du 9 décembre 2020 se sont accordés sur trois objectifs :

- l'encouragement des entreprises à élaborer leurs DUERP en format numérique. Toutefois, la numérisation, de nature à faciliter la conservation et l'accès, n'implique ni harmonisation ni a fortiori uniformisation. Cette stipulation ne justifie pas de remettre en cause le libre choix de la forme du DUERP dont bénéficient les entreprises depuis 2001 ;
- « la conservation des versions successives du DUERP » au sein de l'entreprise. L'ANI n'a pas été jusqu'à préciser la durée de conservation. Le législateur, qui n'a pu éviter de le faire sous peine d'incompétence négative, l'a fixée à au moins 40 ans. Cette règle de conservation, qui s'applique aux DUERP produits à compter du 31 mars 2022, mérite d'être pérennisée.
- l'accessibilité aisée du DUERP « par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir ». Cette formulation très souple donne un large mandat à la loi, au règlement et aux dispositions pratiques d'application (cf. 5.4. *infra*).

Recommandation n°4 Maintenir l'obligation législative de conservation pendant quarante ans du DUERP par l'employeur.

[189] Le législateur a ajouté à la réforme une mesure non contenue dans l'ANI : la transmission systématique de chaque mise à jour du DUERP au SPST auquel l'établissement adhère. Cette mesure est de nature à faciliter l'exercice des missions des SPST à un double titre : à titre principal, le conseil à l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et, à titre plus accessoire, la participation au suivi médical de la santé des salariés. De plus, compte tenu des recommandations 12 et 16 du présent rapport, qui supposent la conservation à long terme et l'exploitation des DUERP par les SPST, il est essentiel que ceux-ci soient destinataires des versions successives. Enfin, les SPST ne constituant pas d'après le Conseil d'État³⁷ des organismes chargés d'une mission de service public, les DUERP dont ils sont dépositaires ne constituent pas des documents administratifs communicables (cf. annexe 6).

Recommandation n°5 Maintenir la règle législative de transmission systématique par l'employeur de chaque mise à jour du DUERP au SPST de l'établissement.

[190] L'effectivité de cette transmission systématique des mises à jour du DUERP doit être un point d'attention pour les IRP de l'entreprise et pour le système d'inspection du travail.

[191] Dans le contexte évolutif des obligations de l'entreprise en matière de DUERP, il apparaît utile de renforcer le rôle du comité social et économique (CSE). L'article L. 4121-3 du code du travail tel que complété par l'article 3 de la loi du 2 août 2021 dispose déjà que « le CSE est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour ».

³⁷ Cf. paragraphe 28 de l'avis du Conseil d'État, en date du 4 février 2021, sur la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

[192] Cet ajout ne couvre toutefois pas les nouvelles responsabilités des employeurs s’agissant de la transmission de chaque mise à jour du DUERP au SPST ainsi que de la conservation et de l’accessibilité des versions successives. C’est pourquoi il est proposé d’inclure, par voie législative, la mise à disposition des informations concernées dans le « *rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l’entreprise* » que l’entreprise met à disposition du CSE en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l’entreprise (1° de l’article L. 2312-27 du code du travail). Le CSE serait ainsi mieux en mesure d’exercer ses attributions d’information-consultation en la matière et d’échanger, le cas échéant, avec l’inspection du travail.

Recommandation n°6 Inclure les modalités de mise en œuvre des nouvelles obligations de l’entreprise en matière de DUERP dans le rapport annuel écrit relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail mis à disposition du comité social et économique pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l’entreprise.

5.4 Les modalités d’accès au DUERP par les personnes habilitées doivent être recentrées vers l’entreprise

[193] Tout d’abord, s’agissant des versions antérieures du DUERP, le décret du 18 mars 2022 a introduit la faculté pour l’employeur de restreindre l’accès « *aux seuls éléments afférents à l’activité du demandeur* » (article R. 4121-4, 1° du code du travail) – opération ci-après dénommée « *extraction individualisée du DUERP* ». Cette disposition paraît avoir été insérée pour restreindre le droit à en connaître des anciens travailleurs, qui n’ont plus de lien avec l’entreprise, mais son application aux travailleurs en fonction peut être interprétée comme un manque de confiance à l’égard de ces derniers. Du reste, cette règle peut être contournée puisqu’un travailleur serait fondé à demander la mise à disposition de l’intégralité du DUERP à chaque mise à jour.

Recommandation n°7 Étendre l’accès des travailleurs à l’ensemble des versions du DUERP correspondant à leur période d’activité dans l’entreprise.

[194] De plus, les organes institutionnels de contrôle ou de conseil, tels que le système d’inspection du travail ou les services de prévention des risques professionnels des caisses de sécurité sociale, bénéficieraient déjà de la tenue à disposition du DUERP. Ils ont vocation à se voir désormais mettre à disposition aussi les versions successives du DUERP jusqu’à 40 ans compte tenu de la conservation de celles-ci par l’employeur. En revanche, faute d’avoir été prévue dans le document d’orientation du Gouvernement ou dans l’ANI, toute autre utilisation des DUERP telle que leur communication systématique ne peut être légitimement envisagée à ce stade aval de la réforme.

Recommandation n°8 Maintenir, au bénéfice des partenaires institutionnels de l’entreprise en matière de santé au travail, le régime de la tenue à disposition du DUERP, qui s’applique désormais aux versions successives du document unique sur 40 ans.

[195] Enfin, du fait des obstacles techniques et des coûts et risques considérables engendrés par le portail numérique DUERP et du retour au principe de mise à disposition du DUERP par le seul employeur, il convient d’abandonner ce dispositif et de supprimer les dispositions légales relatives au portail numérique censé héberger les DUERP et communiquer ceux-ci aux travailleurs et anciens travailleurs qui les demanderaient.

Recommandation n°9 Abroger les dispositions légales relatives au portail numérique national des DUERP.

5.5 L'accès au DUERP tenu à disposition par l'employeur doit préserver les secrets légaux et protéger la sécurité nationale

[196] Les investigations menées par la mission confirment le bien-fondé d'un certain nombre d'objections contenues dans le cahier des charges du portail établi par les organisations professionnelles d'employeurs : risque de divulgation d'informations sensibles couvertes par le secret des affaires, facilitant la rétro-ingénierie des processus de production ; risque plus ciblé de fragilisation, par recoupement, d'informations relevant du secret de la défense nationale ; risques de dissémination d'informations mettant en cause la sécurité publique et la sécurité des personnes en rendant vulnérables les établissements et leur personnel à la commission d'actes malveillants voire terroristes (cf. partie 3 *infra*). Au-delà de la perspective du portail, ces objections s'appliquent au nouveau régime d'accès au DUERP y compris directement auprès de l'entreprise.

[197] Dans tous les cas, des précautions importantes doivent être prises en amont, lors de l'élaboration du DUERP, et en aval, lors de sa mise à disposition aux personnes autorisées à le consulter. Cela justifie d'insérer une disposition législative, inspirée des articles L. 311-5 et L. 311-6 du CRPA, pour rappeler expressément que la consultation du DUERP doit être conciliée avec le respect de ces secrets et la préservation de la sécurité publique et de la sécurité des personnes.

Recommandation n°10 Insérer une mention législative rappelant que l'employeur doit préserver les secrets légaux et protéger la sécurité publique et la sécurité des personnes lorsqu'il tient un DUERP à la disposition d'un ancien travailleur.

[198] Par ailleurs, la DGT pourrait animer une démarche de concertation à la fois interministérielle et partenariale visant à élaborer des préconisations, à diffuser par voie de circulaire ou de questions-réponses, sur les informations sensibles qu'il est risqué d'introduire dans un DUERP. Cette démarche pourrait s'appuyer sur le retour d'expérience mené à la suite d'actes de malveillance notamment terroristes commis dans des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) et qui a abouti à l'instruction gouvernementale du 6 novembre 2017 encadrant le contenu et les conditions d'accès des documents relatifs aux ICPE et diffusés au public (cf. annexe 6). Les partenaires sociaux représentatifs des secteurs privé et publics seraient consultés dans le cadre des instances idoines, respectivement le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et le conseil commun des fonctions publiques (CCFP).

Recommandation n°11 Établir par concertation interministérielle et partenariale une doctrine de vigilance à diffuser aux employeurs en vue de la conception et de la mise à jour de leur DUERP pour préserver les secrets légaux et la sécurité nationale.

5.6 Il y a lieu de s'appuyer sur les missions des SPST, confortées par la réforme, pour aménager un accès indirect au contenu du DUERP

[199] La même loi du 2 août 2021 qui contient un volet DUERP conforte et développe les missions des SPST et encadre mieux leurs conditions d'activité. Les SPST « *ont pour mission principale d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* » ; à cette fin ils « *assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge* » et « *participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire* » (article L. 4622-1 du code du travail).

[200] Les SPST satisfont tout à fait à la condition d'une gestion de la conservation du DUERP par les partenaires sociaux, inscrite dans la lettre de mission assignée à la présente mission, d'autant plus que le caractère paritaire de la gouvernance de ces services a été renforcé par la loi du 2 août 2021 (article L. 4622-11 du code du travail).

[201] La loi du 2 août 2021 et plusieurs décrets d'application ont renforcé le DMST qui « *retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail* » (article L. 4624-8 du code du travail) et doit désormais être conservé pendant 40 ans (article R. 4624-45-9 du code du travail) (cf. annexe 9). Le DMST est la propriété de son titulaire, travailleur ou ancien travailleur, qui peut en obtenir de droit la communication (article L. 4624-8 du code du travail). Constituer et mettre à jour le DMST est plus que jamais au cœur des missions du médecin du travail et de son équipe.

[202] A moyen terme, deux chantiers sont susceptibles de faciliter le suivi médical et la traçabilité des expositions. Le premier chantier, qui porte sur l'interopérabilité des systèmes d'information des SPST, doit permettre la transmission dématérialisée et sécurisée de DMST d'un SPST à l'autre et par conséquent le recueil de DMST des précédentes étapes de la carrière. Le second chantier concerne l'alimentation elle aussi sécurisée du volet santé au travail du DMP par le DMST, ce qui améliorera le suivi médical du travailleur ou de l'ancien travailleur.

[203] Par ailleurs, plusieurs visites thématiques axées sur la traçabilité des expositions, à mi-carrière ou en vue du suivi post exposition ou post professionnel ont été consacrées depuis 2018, venant s'ajouter notamment aux visites périodiques. Enfin, le cadre légal applicable aux SPST garantit leur compétence métier et le respect du secret professionnel (article R. 4624-5 du code du travail) et du secret des affaires (article R. 4624-9 du code du travail).

[204] Par comparaison et indépendamment du faible intérêt du document unique pour renseigner sur les expositions individuelles effectives, l'appréhension d'un DUERP par un travailleur ou un ancien travailleur est complexe, en particulier du fait de la taille et de la technicité du document dans les établissements de grande taille, d'où un risque d'erreur d'interprétation.

[205] C'est donc tout naturellement en recourant à l'intermédiation des SPST qu'il convient d'aménager une voie d'accès indirect au contenu du DUERP au bénéfice d'un ancien travailleur, pour disposer d'une solution alternative à la consultation du DUERP auprès de l'entreprise. Réceptacle naturel de la traçabilité individuelle des expositions et transmissible sur simple demande à son titulaire, le DMST a vocation à devenir le vecteur par lequel l'ancien travailleur

pourra bénéficier d'informations utiles non encore collationnées dans le DMST et qui pourront être extraites, le cas échéant, des DUERP, par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.

[206] Cet accès prendrait donc la forme d'un enrichissement du DMST par l'exploitation du DUERP puis de l'envoi du DMST au demandeur, sans impliquer de consultation médicale. En principe, la tenue régulière du DMST par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire telle que prévue aux articles R. 4624-45-4 et R. 4624-45-5 du code du travail³⁸, est censée permettre de renseigner la traçabilité des expositions du salarié grâce à l'enregistrement, au fil du suivi médical du salarié, des informations disponibles, qu'elles émanent de l'employeur, du salarié lui-même ou de la connaissance du milieu de travail développée par le SPST. Il ne peut être cependant exclu que l'alimentation du DMST n'ait pu être qu'incomplètement réalisée, du fait de la tension entre les ressources humaines et la charge d'activité qui est inhérente au fonctionnement des SPST en particulier interentreprises, d'où la procédure de réassurance proposée dans le présent rapport. Par ailleurs, certains risques inconnus ou sous-estimés à ce jour pourraient rendre utile l'examen de DUERP anciens. L'origine des informations issues du DUERP ajoutés dans le DMST à cette occasion devrait être attribuée à l'employeur par une mention explicite dans le DMST afin d'éviter toute ambiguïté de provenance, conformément à la recommandation de bonnes pratiques professionnelles publiés en janvier 2009 par la HAS sur la tenue du DMST³⁹.

[207] Un tel processus, qui s'inscrit tout à fait dans les pratiques professionnelles des médecins du travail et de leur équipe, garantit l'interprétation pertinente de contenu du DUERP tout en évitant à la source le risque de dissémination d'informations sensibles contenues dans le document unique. La « *procédure à définir* » souhaitée par l'ANI pour organiser l'accessibilité du DUERP au profit d'un ancien salarié trouve ainsi sa concrétisation.

Recommandation n°12 S'appuyer sur les missions fondamentales des SPST, confortées par la réforme de 2021-2022, pour aménager un mode d'accès indirect au contenu du DUERP, grâce à son exploitation par le médecin du travail aux fins d'enrichissement du DMST qui sera transmis au demandeur.

[208] Passer par les SPST pour obtenir la teneur éventuelle du DUERP en matière de traçabilité des expositions en demandant une copie de son DMST, renseigné le cas échéant par des informations tirées du DUERP et non encore enregistrées dans le dossier médical, suppose de faciliter le repérage du SPST auquel l'ancien travailleur s'adresserait. Le sujet dépasse le cadre de la présente mission mais il en va de la facilitation de l'accès au droit, d'autant que cette démarche du demandeur concernerait potentiellement plusieurs SPST en fonction de son parcours professionnel. Le système institutionnel de la santé au travail demeure compartimenté entre SPST et les transmissions de DMST entre ces services restent en tout état de cause subordonnés à l'accord du demandeur. La recommandation ne va pas jusqu'à prévoir l'obligation pour le dernier médecin du travail qui a suivi le demandeur de colliger les DMST successifs : ce serait une charge disproportionnée et infaisable en l'état du réseau des SPST.

³⁸ Dans les SPSTI, la tenue du DMST sera vérifiée dans le cadre de la certification instituée par la loi du 2 août 2021 notamment au regard de la « qualité des procédures suivies » (cf. article L. 4622-9-3 du code du travail).

³⁹ Au point 3.2.2 Informations concernant l'emploi et les activités professionnelles, la HAS y recommande que « *la nature et l'origine des données soient précisées* ».

[209] Or le paysage des SPST évolue significativement : fusion de SPSTI, changements de dénomination ou d'adresse de SPST, migration d'établissements de SPSTA vers des SPSTI ou plus rarement de SPSTI vers des SPSTA. Certes, Presanse met en ligne un annuaire des seuls SPSTI⁴⁰ (y compris de ceux compétents pour le BTP ou les installations nucléaires de base) et les DREETS/DEETS publient la liste et les coordonnées des SPSTI qu'elles agréent. Pour autant, cette information n'est pas toujours actualisée ni aisément repérable et elle porte rarement sur les SPSTA – même si ces derniers peuvent être considérés comme mieux connus puisque internes à une entreprise –, qu'ils soient d'ailleurs dotés d'un agrément régional ou national par la direction régionale. Deux voies non mutuellement exclusives sont envisageables pour améliorer, aux soins du ministère chargé du travail⁴¹, la qualité de l'information sur les SPST agréés à un moment donné :

1° demander aux SPST, dans le cadre de l'enquête régulière d'activité désormais administrée par la DGT⁴², de transmettre chaque année aux DREETS/DEETS la composition de leur portefeuille d'établissements adhérents, données de gestion aisément extractibles des logiciels métier. Ces listes seraient retraitées pour permettre au grand public d'accéder par un téléservice simple (par exemple depuis <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/ressources-utiles/>), à l'identité et aux coordonnées du SPST auquel un établissement est affilié ;

2° demander aux directions régionales du ministère chargé du travail d'améliorer la complétude et l'accessibilité de l'information qu'elles publient sur les SPST qu'elles agréent, interentreprise comme autonomes et mettre en visibilité ces indications depuis le site internet du ministère.

Recommandation n°13 Améliorer, aux soins du ministère chargé du travail, la qualité de l'information publique sur les SPST pour faciliter les démarches des anciens travailleurs s'adressant à eux en vue d'obtenir leur DMST.

5.7 La création d'une sanction administrative inciterait les entreprises à mieux respecter leurs obligations accrues en matière de DUERP

[210] Le décret du 5 novembre 2001 qui a rendu obligatoire la transcription et la mise à jour dans un DUERP des résultats de l'évaluation des risques a aussi institué à cet effet une contravention de 5^{ème} classe punie d'une amende⁴³. Selon la DGT, cette procédure pénale n'est usitée que dans de rares cas d'accidents graves du travail où les manquements de sécurité conduisent à des peines plus lourdes ; toutefois, elle doit pouvoir continuer à pouvoir être mobilisée par le juge.

[211] La loi du 2 août 2021 a substantiellement élargi les obligations de l'employeur en matière de DUERP, ajoutant la transmission de chaque mise à jour au SPST, la conservation des versions successives pendant 40 ans et leur mise à disposition notamment des anciens travailleurs. Cet élargissement au travers de l'article L. 4121-3-1 nouveau du code du travail n'a paradoxalement

⁴⁰ Cf. <https://www.presanse.fr/annuaire-medecine-travail/>.

⁴¹ La DGT avec l'appui des DREETS-DEETS ainsi que de la DNum et de la DCom des ministères sociaux.

⁴² Cette enquête est prévue par l'article D. 4622-57 du code du travail issu du décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des SPST.

⁴³ Disposition figurant aujourd'hui à l'article R. 4741-1 du code du travail. Aux termes de l'article 131-41 du code pénal, l'amende maximale encourus pour une contravention de 5^{ème} classe s'élève à 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € pour une personne morale et est doublée en cas de récidive.

été assorti d'aucune sanction, ce qui n'est pas de nature à garantir son effectivité, dans un contexte où l'obligation antérieure est déjà loin d'être respectée.

[212] En effet, la réalisation et l'actualisation du DUERP demeurent insuffisantes et en régression significative dans le secteur privé près de vingt ans après la transposition de la directive du 12 juin 1989 (cf. 2.1.1. *supra*)⁴⁴. De plus, la pression de contrôle exercée par l'inspection du travail sur l'effectivité du DUERP a fortement diminué entre 2019 et 2022 comme le montre l'évolution du nombre de suites à intervention (cf. également le § 2.1.1. *supra*)⁴⁵. Les plans santé au travail 2016-2020 et 2021-2025 reposent sur l'incitation et l'accompagnement et non sur le contrôle et la sanction. Il apparaît donc nécessaire non seulement d'étendre le périmètre de la sanction à la bonne transmission du DUERP au SPST et à la conservation et à la mise à disposition des versions successives, mais de reconsidérer la nature même de la sanction.

[213] Depuis l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail et la loi travail du 8 août 2016, le système de l'inspection du travail a été doté de sanctions administratives, notamment relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs⁴⁶, qu'il s'est bien approprié. L'engagement de ces sanctions, qui a lieu sous réserve de l'absence de poursuites pénales, relève de la décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, sur proposition de l'inspecteur du travail. Les articles L. 8115-1 à L. 8115-5 du code du travail fournissent un cadre⁴⁷ souple et efficace qui est commun à de nombreuses sanctions administratives. Ce cadre conçu pour favoriser le dialogue, dans la durée, entre l'inspection du travail et l'entreprise en vue d'une meilleure effectivité des règles pourrait très utilement être appliqué à l'évaluation des risques dont le DUERP formalise les résultats. Les amendes prononcées par les DREETS étaient, en 2021, d'un montant moyen unitaire de 1 047 €⁴⁸.

Recommandation n°14 Créer une sanction administrative pour non respect des différentes obligations liées au DUERP, afin de renforcer l'effectivité de celles-ci, en s'inscrivant dans le cadre déjà posé par l'ordonnance du 7 avril 2016.

⁴⁴ Entre 2013 et 2019 (dernière vague de l'enquête *Conditions de travail* de la DARES), le taux de conformité s'est effrité dans les établissements de moins de 10 salariés (41,1 %, - 0,6 point) et a nettement diminué pour ceux de 10 à 49 salariés (69,4 %, - 2,0 points), de 50 à 249 salariés (82,6 %, - 3,5 points), de 250 à 499 salariés (90,9 %, - 2,1 points) et de 500 salariés et plus (92,8 %, - 1,3 point).

⁴⁵ Diminution de 60 % des lettres d'observation et de 35 % des mises en demeure et des procès-verbaux.

⁴⁶ Il s'agit du non respect : des arrêts de travaux ou d'activité ; des demandes de vérification, de mesure ou d'analyse ; des décisions de retrait d'un jeune travailleur ; des règles relatives à l'emploi d'un jeune travailleur à des travaux interdits ou réglementés ; des règles relatives à l'hygiène, la restauration et l'hébergement.

⁴⁷ Amende de 4 000 € maximum, susceptible d'être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement ; doublement en cas de récidive ; individualisation et proportionnalité des peines (selon les circonstances, la gravité du manquement ainsi que le comportement, les ressources et les charges de l'entreprise) ; graduation des moyens de l'avertissement, à la phase contradictoire puis à la sanction.

⁴⁸ Source : *Inspection du travail, bilan 2021, premières tendances 2022 et perspectives 2023*, DGT, novembre 2022.

5.8 L'engagement de réformes de la santé au travail mérite l'organisation systématique d'une concertation entre partenaires sociaux et État (Parlement et Gouvernement)

[214] Les difficultés constatées dans l'application des évolutions du statut du DUERP souhaitées par les partenaires sociaux puis votées par le Parlement et déclinées par le pouvoir réglementaire proviennent essentiellement d'un défaut d'analyse préalable partagée sur l'opportunité et la faisabilité de la réforme.

[215] Le cadre prévu par l'article L. 1 du code du travail pour conduire une réforme portant sur « *les relations individuelles et collectives du travail (...) et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle* » a été formellement respecté par l'envoi d'un document d'orientation invitant les partenaires sociaux à négocier un accord national interprofessionnel. Toutefois, le Gouvernement n'a pas initié de concertation préalable ou parallèle à la négociation interprofessionnelle comme il l'avait fait à l'automne 2013 en vue de la création du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP)⁴⁹.

[216] Or certaines stipulations de l'ANI du 9 décembre 2020 se sont révélées trop générales ou imprécises⁵⁰. Les parlementaires ont mené des concertations avec les partenaires sociaux signataires et avec le pouvoir exécutif mais ce trilogue, en aval, n'a pu prévenir les ambiguïtés de l'article 3 de la loi du 2 août 2021 ni les difficultés posées par les décrets d'application (élargissement de l'accès au DUERP et portail numérique). En outre, ce processus n'a pas permis d'appréhender les conséquences de l'ANI sur les domaines « hors champ » de la négociation interprofessionnelle, en particulier l'impact pour les fonctions publiques et la prise en compte des enjeux de secret des affaires et de la défense et de la sécurité nationale.

[217] Ce constat confirme le besoin d'une étape de concertation tripartite entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs et l'État. L'Etat, Parlement et Gouvernement, est concerné à un double titre : d'une part, comme régulateur du droit du travail et pilote de la mise en œuvre des réformes et, d'autre part, comme tête de réseau des fonctions publiques.

Recommandation n°15 Mener une concertation tripartite préalable aux prochaines réformes de la santé au travail, le cas échéant simultanément à la négociation interprofessionnelle, pour favoriser une conception de la réforme prenant en compte son applicabilité, avant d'engager les procédures législative et réglementaire puis la prise des dispositions d'application pratique.

⁴⁹ L'IGAS avait été alors chargée d'appuyer la concertation quadripartite Etat-Région-partenaires sociaux.

⁵⁰ Alors que la traçabilité des expositions professionnelles avait en mars 2008 fait l'objet d'une note de problématique approuvée à l'unanimité des partenaires sociaux, au sein de la CATMP du régime général (cf. annexe 4). Cette référence claire et consensuelle ne semble pas avoir été exploitée pour l'ANI.

6 L'exploitation du DUERP peut relever de deux scénarios selon le mode d'accès retenu pour les anciens travailleurs

[218] En complément du socle de mesures recommandées dans la partie 5, la présente partie traite du mode d'accès au DUERP des entreprises de droit privé, en fonction des publics demandeurs, travailleurs ou anciens travailleurs. Elle présente les termes de l'alternative entre les deux scénarios, puis expose ces scénarios et enfin exprime la préférence de la mission à l'égard du second. Des aménagements devront intervenir s'agissant de l'accès des agents publics ou anciens agents publics aux DUERP émis par des administrations.

6.1 Les deux scénarios d'aménagement de la réforme se différencient quant au mode d'accès au DUERP pour les anciens travailleurs

[219] Le socle de mesures recommandé par le présent rapport permet d'atteindre l'objectif visé par le volet DUERP de la loi du 2 août 2021, à savoir l'exploitabilité des anciens DUERP pour améliorer par ce moyen, dont l'apport est limité, la traçabilité des expositions en complément des autres sources d'information en la matière, tout en évitant les risques majeurs qui résulteraient d'une transmission du DUERP hors de l'entreprise et de la création d'un portail numérique.

[220] Le mode d'accès alternatif repose, selon les catégories de demandeurs concernés :

- soit sur la consultation du DUERP lui-même ou d'un extrait individualisé de celui-ci directement auprès de l'entreprise, sous le contrôle de l'employeur, selon le processus en vigueur avant la réforme pour les travailleurs. Cette consultation est organisée par l'entreprise en veillant au respect du secret des affaires et, le cas échéant, également du secret de la défense nationale et à la protection de la sécurité publique et la sécurité des personnes. L'entreprise a la faculté de limiter la consultation aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ;
- soit sur l'obtention, qui est de plein droit⁵¹, du DMST auprès du SPST d'affiliation de l'entreprise. Ce DMST⁵² qui retrace les informations relatives aux expositions individuelles⁵³, est enrichi, avant cette transmission, par des indications tirées du DUERP pour le cas où celles-ci n'y auraient pas encore été enregistrées. La teneur utile du DUERP en matière d'exposition professionnelle est extraite par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire. Le demandeur reçoit ainsi non pas le DUERP ou une partie de celui-ci mais son DMST enrichi des informations utiles le concernant du DUERP, lui permettant de disposer de tous les éléments collationnés pour son suivi médical en santé au travail. Le service rendu par le SPST à l'ancien travailleur pour l'informer de la teneur du DUERP en matière d'expositions consiste à lui transmettre ce DMST après prise en compte d'éventuelles informations supplémentaires par rapport à ce qui a déjà été inscrit dans le

⁵¹ Articles L. 4624-8 et R. 4624-45-8 du code du travail.

⁵² Depuis le décret DMST du 15 novembre 2022, ce dossier doit être conservé par le SPST pendant au moins 40 ans (article R. 4624-45-9 du code du travail), soit la durée de la conservation du DUERP par cet organisme.

⁵³ Articles L. 4624-8 et R. 4624-45-4 du code du travail.

dossier médical. La mission suggère que cette nouvelle faculté soit mise en visibilité auprès des travailleurs et des anciens travailleurs, en sorte qu'ils l'utilisent activement afin que leur DMST les suive plus systématiquement au cours de leur parcours professionnel.

[221] Les scénarios A et B présentés maintiennent le mode d'accès antérieur à la loi du 2 août 2021 pour les travailleurs en fonction dans l'entreprise : salariés directs, intérimaires, salariés d'entreprises sous-traitantes intervenant dans l'établissement ou sur le chantier. Ils se différencient par la manière dont les anciens travailleurs accèdent au DUERP ou au contenu utile de celui-ci :

- soit par l'entreprise (scénario A), à l'instar des travailleurs, lorsque l'entreprise a maintenu son activité sur le territoire national (établissement ou a minima siège social) ;
- soit par l'intermédiaire du SPST (scénario B) de l'établissement d'emploi de l'entreprise, le DMST étant enrichi le cas échéant par l'exploitation du DUERP puis adressé au demandeur.

[222] Si l'entreprise a définitivement cessé son activité en France, le seul mode d'accès envisageable est celui qui transite par le SPST d'affiliation de l'établissement d'emploi de l'ancien travailleur.

Tableau 6 : Contenu des deux scénarios d'accès au DUERP par publics

Mode d'accès aux DUERP pour :	Scénario A	Scénario B
Le travailleur de l'entreprise	Mise à disposition par l'entreprise du DUERP en vigueur et des anciens DUERP (<i>dans leur entier</i>) couvrant la période d'activité (*)	
L'ancien travailleur de l'entreprise (<i>si celle-ci a poursuivi son activité en France</i>)	Mise à disposition par l'entreprise des anciens DUERP (<i>dans son entier ou un extrait individualisé</i>) couvrant la période d'activité (*) (**)	Exploitation du DUERP pour enrichissement du DMST de l'ancien travailleur par le SPST auquel l'établissement d'emploi était affilié et transmission de ce DMST à l'ancien travailleur
L'ancien travailleur de l'entreprise (<i>si celle-ci a cessé définitivement son activité en France</i>)	Exploitation du DUERP pour enrichissement du DMST de l'ancien travailleur par le SPST auquel l'établissement d'emploi était affilié et transmission de ce DMST à l'ancien travailleur (**)	

Source : Mission IGAS

(*) sous réserve de la protection des secrets légaux et de la sécurité publique et des personnes

(**) Pour le cas où le SPSTA dont relevait l'établissement d'emploi a cessé son activité et les DMST ont été transférés à la DREETS (en métropole) ou DEETS (dans les DROM), la demande de DMST est à effectuer auprès de la DREETS ou DEETS. Ces situations sont rarissimes : d'après la mission IGAS d'évaluation des SPSTI (rapport de février 2020), les arrêts d'activité de SPSTA s'expliquent par le choix des établissements d'adhérer à des SPSTI, qui ont vocation à récupérer les DMST tenus par le SPSTA et à les utiliser ensuite, sous réserve de l'accord du salarié. Il convient de préciser que les DREETS-DEETS ne sont pas chargés de conserver également le DUERP.

6.2 Le scénario A repose, sauf exception, sur la consultation du DUERP par les travailleurs et les anciens travailleurs auprès de l'entreprise

6.2.1 La consultation du DUERP par le travailleur ou l'ancien travailleur auprès de l'entreprise existante

[223] L'entreprise met à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs les versions successives du DUERP, qu'elle est tenue de conserver pendant 40 ans depuis le 31 mars 2022, sans être légalement tenue de communiquer une copie physique ou numérique avec laquelle le demandeur pourrait repartir.

[224] Ce schéma s'applique aux entreprises qui ont poursuivi leur activité en France et qui, si l'établissement d'emploi de l'ancien travailleur a depuis cessé son activité, disposent au moins encore d'un siège social à la date de la demande.

[225] Il fait reposer sur l'entreprise la charge de répondre aux demandes de consultation de DUERP et amène l'entreprise à retraiter les anciennes versions du DUERP si elle entend restreindre la consultation à la partie du document qui concerne l'ancien travailleur. Un tel retraitement requiert un personnel qualifié en matière de prévention des risques professionnels, et expose l'entreprise à une charge administrative potentiellement élevée.

6.2.2 L'accès à la teneur utile du DUERP par l'intermédiaire des professionnels de la santé au travail du SPST des entreprises disparues

[226] L'accès des anciens travailleurs dont l'entreprise a définitivement cessé son activité en France, à la teneur du DUERP se fait par l'intermédiaire du SPST auquel adhérerait l'établissement d'emploi de l'ancien travailleur. Celui-ci demande la transmission de son DMST ; le médecin du travail ou son équipe pluridisciplinaire saisit s'il y a lieu, dans le DMST, des indications complémentaires tirées du DUERP, avant d'adresser le DMST à son titulaire. Le DUERP lui-même n'est pas mis à la disposition du demandeur ni a fortiori transmis à celui-ci.

6.3 Le scénario B repose pour les travailleurs sur la mise à disposition du DUERP par l'entreprise et pour les anciens travailleurs sur l'accès à la teneur du DUERP par l'intermédiaire des SPST

6.3.1 La consultation du DUERP par le travailleur auprès de son entreprise

[227] L'entreprise met à disposition de ses travailleurs les versions successives du DUERP, qu'elle est tenue de conserver pendant 40 ans depuis le 31 mars 2022, sans être légalement tenue de communiquer celui-ci ou un extrait de celui-ci.

6.3.2 L'accès des anciens travailleurs à la teneur utile du DUERP par l'intermédiaire des professionnels de la santé au travail du SPST

[228] L'accès des anciens travailleurs à la teneur du DUERP se fait par l'intermédiaire du SPST auquel adhérerait l'établissement d'emploi de l'ancien travailleur (comme dans le cas où l'entreprise a définitivement cessé son activité en France dans le scénario A). Celui-ci demande la transmission de son DMST ; le médecin du travail ou son équipe pluridisciplinaire saisit s'il y a lieu, dans le DMST, des indications complémentaires tirées du DUERP, avant d'adresser le DMST à son titulaire. Le DUERP lui-même n'est pas mis à la disposition du demandeur ni a fortiori transmis à celui-ci.

6.4 Le scénario B apparaît préférable car il améliore la qualité de l'information fournie à l'ancien travailleur sur ses expositions

6.4.1 Le DUERP fait l'objet d'une exploitation fiable par les professionnels de la santé au travail ce qui évite le risque d'erreur d'interprétation

[229] L'exploitation du DUERP par le médecin du travail ou son équipe pluridisciplinaire est de nature à garantir à l'ancien travailleur que le traitement d'un document à la lisibilité inégale et complexe à interpréter, sera menée par des professionnels de la santé au travail, dans un cadre sécurisé. Plutôt que l'accumulation documentaire sans valeur ajoutée auquel conduirait le dispositif issu de la loi du 2 août 2021, l'information transmise au demandeur par le SPST est fiable. Cela apporte à l'ancien travailleur une transcription des éléments du DUERP le concernant réalisée par un professionnel de la santé au travail, et évite toute erreur d'interprétation qui fragiliserait son dossier de reconnaissance de maladie professionnelle ou son éventuelle action contentieuse.

6.4.2 Le demandeur reçoit l'ensemble de son DMST qui a été enrichi, si besoin, par des indications complémentaires tirées du DUERP

[230] Ce mode indirect d'accès a l'avantage décisif de pouvoir être immédiatement mis en œuvre⁵⁴ car il s'appuie sur la transmission de son DMST au travailleur ou à l'ancien travailleur par le médecin du travail. De plus, par l'intermédiaire du DMST, vecteur de la traçabilité individuelle des expositions par le SPST et transmissible de droit à son titulaire, le demandeur obtiendra non seulement les éléments d'information sur la traçabilité des expositions professionnelles issus des DUERP, mais aussi plus largement l'ensemble de son DMST. Enfin, les anciens travailleurs qui ne sont plus en emploi ont le même mode d'accès auprès des SPST dont ils relevaient que les anciens travailleurs qui demeurent employés par ailleurs : le statut professionnel est neutre à cet égard.

⁵⁴ Sans attendre l'achèvement des deux chantiers d'interopérabilité et de sécurité relatifs au DMST et initiés par la loi du 2 août 2021 : le premier pour alimenter le volet santé au travail du DMP au moyen d'informations du DMST et le second pour faciliter et sécuriser les échanges de données personnelles de santé entre SPST.

6.4.3 Ce mode d'accès indirect à la teneur du DUERP s'inscrit dans les missions et processus métier des SPST avec un impact limité sur leur activité

[231] Le mode d'accès proposé est tout à fait congruent avec les missions des SPST en matière de suivi individuel de la santé du travailleur, étant rappelé que le suivi d'un travailleur en emploi est à la charge du SPST auquel le travailleur est affilié par son établissement d'emploi.

[232] Le scénario B minimise l'impact de la réforme sur les SPST car il s'appuie sur le droit commun. La transmission de DMST, déjà de droit pour son titulaire, est une procédure habituelle pour les SPST.

[233] La certification obligatoire des SPSTI et la multiplication des types de visites médicales sont susceptibles d'amener les SPST à mieux renseigner les DMST. Cela dépendra aussi des progrès de l'interopérabilité des systèmes d'information et des moyens humains des SPST (cf. annexe 8). Ces enjeux de montée en qualité du DMST et de moyens des SPST dépassent toutefois l'objet de la présente mission.

[234] Le mode opératoire de l'enrichissement du DMST par les indications utiles du DUERP peut être précisé par circulaire car il ne nécessite pas de disposition réglementaire ni a fortiori législative.

[235] En conclusion, la mission exprime sa préférence pour le scénario B.

Recommandation n°16 Dans le secteur privé, aménager l'accès des anciens travailleurs au contenu utile du DUERP en matière d'expositions professionnelles, selon le scénario B : transmission de plein droit du DMST à son titulaire, après enrichissement, si besoin, par des indications complémentaires tirées du DUERP selon une procédure à préciser par circulaire.

Laurent CAILLOT

Laurent CAUSSAT

Valérie GERVAIS

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE 1 : L'évolution du cadre légal de l'accès au DUERP
- ANNEXE 2 : Historique du volet DUERP de la dernière réforme de santé au travail
- ANNEXE 3 : Analyse du rapport Frimat de 2018 sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux
- ANNEXE 4 : La traçabilité des expositions professionnelles : une notion à bien distinguer de l'évaluation des risques
- ANNEXE 5 : Analyse du cahier des charges du portail DUERP transmis le 31 mai 2022 par les organisations patronales
- ANNEXE 6 : Statut du DUERP, protection des secrets légaux et de la sécurité
- ANNEXE 7 : État quantitatif et qualitatif de la réalisation du DUERP
- ANNEXE 8 : Enseignements de l'appel à contribution de médecins du travail exerçant en SPST
- ANNEXE 9 : Evolution du cadre du DMST et de son lien avec le DUERP depuis 2010
- ANNEXE 10 : Étude comparée d'EUROGIP sur le dépôt et la conservation du DUERP
- ANNEXE 11 : Points de vue recueillis auprès des confédérations syndicales de salariés au sujet des modalités de conservation et de mise à disposition des DUERP
- ANNEXE 12 : Etude du projet de portail numérique national de dépôt, de conservation et de mise à disposition des DUERP

ANNEXE 1 : L'évolution du cadre légal de l'accès au DUERP

L'objet de cette annexe est de retracer l'évolution du cadre juridique français relatif à l'accès au DUERP depuis la transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989 sur la sécurité et la santé au travail jusqu'aux derniers développements normatifs, à savoir le décret DUERP du 18 mars 2022.

1 La directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

L'article 9 « Obligations diverses des employeurs » de la directive prévoit, en son paragraphe 1, a), que « *l'employeur doit (...) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers* » et laisse, en son paragraphe 2, toute latitude aux Etats membres pour définir, « *compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement* » de cette évaluation des risques.

L'article 10 « Information des travailleurs » de la directive encadre largement les modalités de cette information. Il prévoit, en son paragraphe 1, que « *l'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ ou leurs représentants dans l'entreprise et/ ou l'établissement reçoivent, conformément aux législations et/ ou pratiques nationales, qui peuvent tenir compte en particulier de la taille de l'entreprise et/ ou de l'établissement, toutes les informations nécessaires concernant :* a) *les risques pour la sécurité et la santé (...)* ». Il autorise ainsi les Etats membres à organiser l'information des travailleurs de l'établissement et/ou de leurs représentants. L'accès à l'évaluation des risques doit être garanti (article 10, paragraphe 3) aux travailleurs ou à leurs représentants « *ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* ». L'article 10, paragraphe 2 dispose, pour sa part, que l'employeur « *prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises et/ ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement* » reçoivent « *des informations adéquates* » concernant l'évaluation des risques professionnels.

La directive-cadre ne prévoit nullement que la formalisation de l'évaluation des risques professionnels puisse être accessible par un ancien travailleur. Dans son étude d'octobre 2007 sur la transposition de la directive-cadre sur ce point⁵⁵, EUROGIP souligne que « *dans tous les pays, à l'exception des cas cités plus haut où la formalisation n'est pas rendue obligatoire par la loi, la documentation issue de la démarche d'évaluation des risques doit être disponible dans l'entreprise*

⁵⁵ L'obligation d'évaluer les risques professionnels. La Directive cadre et sa transposition dans les pays de l'UE-15, EUROGIP, octobre 2007.

et être accessible à la direction, aux employés et à leurs représentants ainsi qu'à l'Inspection du travail lors d'un éventuel contrôle ».

2 Le décret du 5 novembre 2001 prévoit un accès limité aux IRP, au médecin du travail, aux organismes de contrôle et aux organismes professionnels spécialisés

Dans le cadre de la transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989, le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 a introduit dans le code du travail l'article R. 230-1 du code du travail qui institue le DUERP, la formalisation de l'évaluation obligatoire des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2, III, a) du code du travail. L'obligation réglementaire du DUERP ainsi instituée porte sur la production d'un document unique qui comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

L'article R. 230-1 du code du travail définit également les acteurs externes et les acteurs internes à l'entreprise auxquels le DUERP est tenu à disposition : le DUERP « est tenu à la disposition des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail. Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes⁵⁶ mentionnés au 4° de l'article L. 231-2. ». Au sein de l'établissement, l'accès au DUERP est par conséquent réservé aux IRP et au médecin du travail ; en outre, parmi les travailleurs, seules les personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé bénéficient de la tenue à disposition du DUERP en l'absence de délégués du personnel.

3 La circulaire DRT du 18 avril 2002 relative au DUERP accompagne la prise de la loi et du décret précités

Cette circulaire de la direction des relations du travail (DRT), ancêtre de la DGT, précise que :

- le DUERP doit comporter le « report systématique des résultats de l'évaluation des risques (...) afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques » ;
- l'évaluation des risques formalisée par le DUERP doit résulter d'un « véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques » ;
- le champ des travailleurs qui font l'objet du DUERP excède celui des seuls salariés de l'entreprise : « conformément à l'article L. 230-2 [de l'ancien code du travail], les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont :

⁵⁶ Organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités à haut risque.

- tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ;
- les travailleurs de plusieurs entreprises présents dans un même lieu de travail ; cela désigne aussi bien l'intervention d'entreprises extérieures que les opérations de bâtiment et de génie civil réunissant sur un même chantier plusieurs entreprises » ;
- les acteurs externes à l'entreprise auxquels le DUERP est tenu à disposition « peuvent accéder au document unique, dès lors qu'ils en ont fait la demande auprès de l'employeur ».

4 Le décret du 5 novembre 2007 élargit l'accès aux inspecteurs de la radioprotection et aux conseillers en radioprotection

Le décret n°2007-1570 du 5 novembre 2007 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants et modifiant le code du travail ajoute à l'article R. 230-1 du code du travail deux nouvelles catégories de personnes auxquelles le DUERP est tenu à disposition : les inspecteurs de la radioprotection et les conseillers en radioprotection.

Cet article prévoit qu'« en outre, pour ce qui concerne les résultats des évaluations relatives aux risques liés à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants et pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge, il est tenu à la disposition des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code ». Les agents précités sont les conseillers en radioprotection désignés par les responsables d'une activité nucléaire.

5 Le décret du 7 mars 2008 recodifie la partie réglementaire du code du travail

Ce décret de recodification substitue, à droit constant, l'article R. 4121-4 du code du travail aux alinéas 4 à 6 de l'article R. 230-1 de l'ancien code du travail.

6 Le décret du 17 décembre 2008 élargit l'accès à tous les travailleurs de l'établissement et précise les modalités de mise à disposition

Le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité reformule l'article R. 4121-4 du code du travail, étend l'accès au DUERP. Celui-ci est désormais tenu à la disposition des « travailleurs » de l'établissement, ce qui coïncide avec le champ de l'évaluation des risques professionnels.

Le même décret précise aussi les modalités d'information des travailleurs sur l'accès au DUERP, qui prend la forme d'une consultation sur place, sans transmission de droit du document au travailleur : « un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou

établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur ».

7 La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ouvre l'accès aux anciens travailleurs

L'article 3, 4° de cette loi élève le DUERP au niveau législatif en insérant dans le code du travail un article L. 4121-3-1 qui :

- prévoit sa conservation par l'employeur dans ses versions successives pendant au moins 40 ans ;
- ajoute les « *anciens travailleurs* » parmi les personnes auxquelles le DUERP est tenu à disposition, à côté des « *travailleurs* » et de « *toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès* » - cette dernière catégorie concernant, comme le précisera le décret du 18 mars 2022, les IRP, les SPST, les organismes de contrôle ainsi que les organismes spécialisés ;
- institue un portail numérique des DUERP sur lequel l'employeur devra déposer les versions successives de ses DUERP et par l'intermédiaire duquel les bénéficiaires de la tenue à disposition pourront accéder aux DUERP ;
- oblige l'employeur à transmettre le DUERP à chaque mise à jour au SPST auquel il adhère.

8 Le décret du 18 mars 2022 introduit la notion de communication du DUERP et précise les conditions d'accès aux anciennes versions, en autorisant de le restreindre aux seuls éléments concernant les demandeurs

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au DUERP et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences traite, à l'article R. 4121-4 du code du travail, des conditions d'accès des travailleurs et des anciens travailleurs aux versions successives des DUERP tenus à disposition pendant 40 ans.

Il dispose que, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation du dépôt du DUERP sur le portail numérique, l'employeur « *conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé* ».

Il maintient l'accès des travailleurs à l'ensemble du DUERP en vigueur mais prévoit, s'agissant des anciens travailleurs, la faculté pour l'employeur de restreindre l'accès aux « *aux seuls éléments [du DUERP] afférents à l'activité du demandeur* ».

A l'issue du décret du 18 mars 2022, les modalités d'accès au DUERP par les travailleurs et les anciens travailleurs sont les suivantes :

Tableau 7 : Règles en vigueur pour l'accès des travailleurs et des anciens travailleurs au DUERP

Qualité du demandeur du DUERP	DUERP tenu à disposition (article R. 4121-4 CT issu du décret du 18 mars 2022)	
	Version en vigueur du DUERP	Ancienne version du DUERP pendant la période d'activité du travailleur dans l'entreprise
Travailleur (en fonction)	Pleinement accessible	Pleinement accessible, sauf si l'employeur décide de limiter cet accès « <i>aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur</i> »
Ancien travailleur	Sans objet	Pleinement accessible, sauf si l'employeur décide de limiter cet accès « <i>aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur</i> »

Source : Mission IGAS

En outre, le décret du 18 mars 2022 juxtapose deux notions pour qualifier les modalités d'accès au DUERP par les travailleurs et les anciens travailleurs :

- celle, traditionnelle, de « *mise à disposition* », sans changement par rapport au droit antérieur, qui n'impliquait pas la transmission d'un document ;
- celle, nouvelle, de « *communication* », qui consiste en la transmission du DUERP en tout ou partie.

Cette notion de communication est à relier à la création du portail numérique des DUERP, prévue par la loi du 2 août 2021 et censée la mettre en œuvre par une transmission dématérialisée du document au demandeur. Toutefois, elle s'applique aussi, même en l'absence de portail, aux demandes adressées directement à l'entreprise par les travailleurs et les anciens travailleurs.

9 Tableau diachronique des dispositions encadrant l'accès au DUERP par les travailleurs et les anciens travailleurs

Tableau 8 : Evolution des règles relatives à l'accès des travailleurs et des anciens travailleurs au DUERP

Texte applicable	Eligibilité à la tenue à disposition du DUERP	
	Travailleurs	Anciens travailleurs
Directive-cadre du 12 juin 1989	Travailleurs et/ou leurs représentants	Non
Décret du 5 novembre 2001	Représentants des travailleurs (+ travailleurs à risque, si absence de délégués du personnel)	Non
Décret du 5 novembre 2007	Sans changement	Non
Décret du 17 décembre 2008	Travailleurs	Non
Loi du 2 août 2021	Travailleurs	Anciens travailleurs
Décret du 18 mars 2022 (pris en application de la loi du 2 août 2021)	Travailleurs	Anciens travailleurs
	Faculté de restreindre l'accès, dans un ancien DUERP, « <i>aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur</i> »	

Source : Mission IGAS

ANNEXE 2 : Historique du volet DUERP de la dernière réforme de santé au travail

L'objet de cette annexe est de présenter :

- le document d'orientation du Gouvernement et l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, s'agissant du DUERP et de la traçabilité des expositions ;
- l'origine de l'article 3, relatif à la conservation, au dépôt et à l'accessibilité du DUERP, de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
- les deux décrets du 18 mars et du 5 avril 2022 pris en application de cet article afin de préciser les conditions de conservation du DUERP et d'accès à celui-ci.

1 Le document d'orientation du Gouvernement met l'accent sur la prévention du risque cancérogène, mutagène et reprotoxique (13 juin 2020)

En vue d'une réforme législative de la santé au travail et en application de l'article L. 1 du code du travail, le Gouvernement adresse le 13 juin 2020 aux partenaires sociaux représentatifs du secteur privé un document d'orientation pour la négociation sur l'amélioration de la santé au travail.

Ce document d'orientation leur demande, en vue de « *la prévention du risque chimique le plus sensible, dit CMR* » (cancérogène, mutagène et reprotoxique), de « *rationaliser les dispositions relatives aux informations et documents concernant ce risque, pour que sa gestion interne à l'entreprise soit plus efficiente et que les données collectives puissent être synthétisées afin d'améliorer le suivi de la santé au travail des salariés exposés, notamment en cas de mobilité professionnelle ou géographique* ». Il n'évoque pas le DUERP.

2 Le DUERP est considéré comme un outil essentiel de la prévention des risques professionnels dans l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020

L'accord national interprofessionnel (ANI) pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, conclu le 9 décembre 2020 et signé par les 3 organisations professionnelles d'emploi et 4 confédérations syndicales sur 5 (à l'exception de la CGT), contient dans son chapitre 1.2.1.2 de nombreuses stipulations relatives au DUERP :

- le DUERP est qualifié d'« *outil essentiel de l'évaluation des risques et de la traçabilité des expositions* » ;

- « la finalité de la traçabilité collective » au moyen du DUERP « est le développement de la prévention primaire » ; confirmant en cela la vocation de cet outil ;
- cette traçabilité « doit être facilitée par la conservation des versions successives du document unique » à la charge de l'employeur, donc au sein de l'entreprise ;
- le DUERP « doit être aisément accessible par le salarié, y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir » ;
- les partenaires sociaux signataires de l'ANI « encouragent la mise en œuvre d'une version numérisée du DUERP », les branches étant incitées à proposer un document d'aide à sa rédaction en vue d'accompagner les entreprises ;
- la traçabilité des expositions, en particulier au risque chimique, « doit permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post professionnel et post-exposition », c'est-à-dire la prévention secondaire.

3 La proposition de loi de transposition du 23 décembre 2020 confie au DUERP un rôle de traçabilité des expositions

La proposition de loi de transposition le 23 décembre 2020 déposée à l'Assemblée nationale prévoit, en son article 2, que :

- le DUERP se voit confier une nouvelle mission en tant qu'il « organise la traçabilité de ces expositions », ce qui est à relier à l'affirmation d'une des rapporteuses à l'Assemblée nationale selon laquelle la réforme porte notamment sur la « substance » du DUERP ;
- le DUERP et ses versions antérieures sont « conservés par l'employeur », « tenus à disposition des instances et personnes énumérées par décret » et « remis, à sa demande, au salarié ou à l'ancien salarié selon des modalités fixées par décret ».

Dans son avis du 4 février 2021, le Conseil d'État s'est prononcé sur cette disposition, recommandant de prévoir que le DUERP « assure » et non « organise » la traçabilité des expositions, « pour éviter que la disposition ne soit lue comme imposant des mesures d'organisation dont la nature n'est pas précisée dans le texte ». Un amendement parlementaire est adopté en ce sens à l'Assemblée nationale. En effet, la proposition de loi n'encadre pas davantage le contenu du DUERP que le droit antérieur, qui se réfère à l'article L. 4121-3 du code du travail relatif aux principes de l'évaluation des risques professionnels. Cette absence de modification substantielle du DUERP se confirme ensuite puisque le décret DUERP du 18 mars 2022 n'en introduit pas non plus. La loi du 2 août 2021 telle d'adoptée à l'issue de la CMP conserve la disposition ainsi modifiée du I de l'article L. 4121-3-1 nouveau du code du travail selon laquelle le DUERP « assure la traçabilité collective des expositions ». En d'autres termes, la réforme entend confier au DUERP un objectif allant au-delà de l'évaluation a priori des risques mais sans imposer de changement de contenu au document ; la traçabilité des expositions est seulement un effet supplémentaire qui est attendu de la réalisation du DUERP.

4 La transmission obligatoire de chaque mise à jour du DUERP au SPST est introduite par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale introduit par amendements parlementaires :

- en Commission des affaires sociales (CAS), l'ajout d'un accès au DUERP au bénéfice « *de toute personne et instance pouvant justifier d'un intérêt pour y accéder* »⁵⁷ et le renvoi à un décret pour fixer la durée de conservation du DUERP (amendement AS377 présenté par les deux rapporteuses du texte). L'exposé sommaire des motifs de l'amendement précise que celui-ci vise à « *s'assurer que la durée de cette conservation soit compatible avec l'émergence potentiellement tardive de maladies liées à des expositions professionnelles* » ;
- en séance plénière, dans les trois cas avec l'avis favorable des rapporteuses et du Gouvernement :
 - la disposition selon laquelle le DUERP organise la traçabilité des expositions est modifiée pour tenir compte de l'avis du Conseil d'État, en remplaçant « *organise* » par « *assure* » (amendement 225) ;
 - au lieu du renvoi au pouvoir réglementaire, la durée de conservation du DUERP ne peut être inférieure à 40 ans (amendement 532), durée étant selon les auteurs de celui-ci, « *comparable à la durée d'une carrière, sans préjudice pour le décret de prévoir des durées supérieures pour les expositions qui justifient une conservation plus longue* » ;
 - l'obligation que le DUERP soit « *transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel il est affilié à chaque mise à jour* » (amendement 298), « *afin de pouvoir retracer efficacement les éventuelles expositions aux risques des salariés au fil du temps* » selon l'exposé des motifs de cet amendement.

5 La centralisation des DUERP sur un portail numérique est ajoutée par le Sénat et entérinée par la loi du 2 août 2021

De son côté, le Sénat développe considérablement le dispositif au moyen d'amendements parlementaires.

La Commission des affaires sociales du Sénat rend obligatoire le dépôt dématérialisé du DUERP par l'entreprise sur un portail numérique national pour garantir la pérennité de sa conservation et de sa mise à disposition, à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés (amendement COM-130 rectifié présenté par les deux rapporteurs du texte). Cette disposition introduisant un tiers hébergeur est motivée à l'origine par l'inégale longévité des entreprises et la volonté d'organiser la conservation des DUERP des établissements ayant cessé leur activité. Elle va toutefois au-delà en prévoyant que la conservation et la mise à disposition du DUERP sont mis en œuvre au moyen du portail à la fois pour les travailleurs et les anciens travailleurs.

⁵⁷ Il s'agissait de couvrir l'habilitation conférée dans le droit antérieur aux acteurs institutionnels (cf. annexe 1).

L'adoption de l'amendement COM-130 rectifié confie aux organisations patronales interprofessionnelles la responsabilité de définir le cahier des charges et les statuts de l'organisme gestionnaire du portail, qui sont ensuite soumis à l'agrément du ministre du travail. En l'absence d'un tel agrément, l'amendement charge le Gouvernement de prendre par décret en Conseil d'État les mesures d'application.

Par ailleurs, également en CAS du Sénat, plusieurs amendements identiques tendant à transférer au SPST l'obligation de la conservation et de la mise à disposition du DUERP sont rejetés au motif que l'employeur reste seul maître de la transmission du DUERP.

Ensuite, en séance plénière du Sénat, deux amendements identiques (173 rectifié quater et 188) sont présentés afin de supprimer le portail précité, revenir à une conservation par le seul employeur, organiser par décret la conservation et l'accessibilité du DUERP en cas de cessation d'activité de l'entreprise et rendre facultative la transmission du DUERP au SPST. Ces amendements reçoivent l'avis favorable du Gouvernement, dont le représentant estime qu'il convient de « *trouver la meilleure façon de conserver ces documents* » et indique qu'il est « *prêt à ouvrir le champ des possibles* ». Ils sont toutefois rejetés.

Enfin, la commission mixte paritaire (CMP) confirme les dispositions relatives au DUERP telles qu'issues du Sénat.

Au printemps 2022, le Gouvernement prend deux décrets d'application de l'article 3 de la loi du 2 août 2021.

6 Le décret du 18 mars 2022 instaure la communicabilité du DUERP, qui dans ses versions antérieures peut être restreinte aux seuls éléments relatifs à l'activité du demandeur

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 :

- décline sur le plan réglementaire l'obligation pour l'employeur de conserver et mettre à disposition du DUERP pendant 40 ans, en l'appliquant uniquement aux nouvelles versions qui seront élaborées à compter du 31 mars 2022 (article 2 du décret) ;
- prévoit que « *la communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur* » ;
- met en place un cadre provisoire de conservation du DUERP et de mise à disposition de celui-ci aux travailleurs et anciens travailleurs jusqu'à l'effectivité du portail ;
- élargit la tenue du DUERP à disposition des partenaires institutionnels de l'entreprise aux versions successives du document pendant 40 ans ;

La consultation des partenaires sociaux menée en amont du décret du 18 mars 2022, dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP – séance du 15 février 2022 de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle,) et du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT – séance du 31 janvier 2022 de la commission spécialisée n°1 et séance du 2 février

2022 de la commission générale) donne lieu à des débats substantiels notamment sur deux points particuliers.

Tout d'abord, le MEDEF, soutenu par les deux autres organisations patronales, demande de « circonscrire la communication [du DUERP] à la partie qui concerne le salarié ou ancien salarié concerné, comme le prévoit l'ANI du 9 décembre 2020 ». Cette demande, émanant par ailleurs également de l'AFEP, tient à deux motifs :

- donner accès à la totalité du DUERP « dépasse largement le cadre de travail et donc de protection du salarié » ;
- la crainte d'une fuite de données sensibles au moyen des DUERP successifs : « la circulation massive de DUERP en dehors de l'entreprise posera des problèmes pour les entreprises possédant de véritables secrets industriels, ou même des industries de défense ».

En réponse, la DGT reconnaît que « la limitation de la mise à disposition des parties du DUERP relatives aux unités de travail qui concernent le travailleur (...) représenterait une grande complexité et serait très difficile, voire impossible, à mettre en œuvre dans la mesure où le DUERP ne contient pas d'informations nominatives sur les travailleurs intervenant dans telle ou telle unité de travail, et que les travailleurs eux-mêmes ne disposent pas toujours de cette information ». Elle prend toutefois en compte la demande d'une telle restriction d'accès.

7 Le décret du 5 avril 2022 demande aux organisations patronales d'établir le cahier des charges du portail DUERP

Le décret n°2022-487 du 5 avril 2022 :

- enjoint aux organisations professionnelles d'employeurs de transmettre au Gouvernement, au plus tard le 31 mai 2022, le cahier des charges du portail et les statuts de l'organisme chargé de la gestion de celui-ci ;
- fixe au 30 septembre 2022 le terme du délai dans lequel le Gouvernement est censé de prendre, à défaut d'agrément du cahier des charges, un décret en Conseil d'État pour mettre en œuvre unilatéralement le portail.

L'analyse du cahier des charges du portail DUERP est présentée dans l'annexe 12 du présent rapport.

ANNEXE 3 : Analyse du rapport Frimat de 2018 sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux

1 Présentation d'ensemble

L'objet de cette annexe est de recenser les propositions relatives aux outils potentiels de traçabilité (DMST, fiche d'entreprise, DUERP...) dans le rapport de la *Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux (ACD)*, remis en août 2018 par le Pr Paul FRIMAT, professeur universitaire et praticien hospitalier de l'université de Lille, ainsi que les suites législatives ou réglementaires qui leur ont été données.

Le rapport porte sur trois sujets liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :

- la prévention : comment améliorer la prévention de l'exposition des travailleurs aux ACD ?
- la traçabilité : quel suivi de l'exposition des salariés aux ACD ?
- la compensation : quelle prise en compte des spécificités des ACD dans les règles d'indemnisation ?

2 La traçabilité des expositions au risque chimique

Le rapport Frimat comprend l'état des lieux suivant, en pages 17-18 :

« Bon nombre de pathologies professionnelles liées à l'utilisation de produits chimiques apparaissent relativement longtemps après le début de l'exposition et rendent de ce fait nécessaire d'assurer une traçabilité des expositions pour en améliorer la prise en charge et la réparation. Plusieurs dispositions du code du travail ont pu ou concourent à permettre une traçabilité des expositions.

En 2001, pour ce qui concerne les agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction¹⁴ puis en 2003 pour les autres agents chimiques dangereux¹⁵, le code du travail a rendu obligatoire l'établissement par les employeurs d'une attestation d'exposition qui a par la suite été remplacée par la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dite fiche pénibilité remplacée elle-même par une déclaration en 2015¹⁶ qui a finalement été abrogée en 2017¹⁷.

Au-delà de ce document, plusieurs autres dispositifs pourraient permettre d'assurer, au moins pour partie, une traçabilité des expositions : c'est le cas par exemple de la fiche d'entreprise prévue à l'article D. 4624-46 du code du travail, la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail ou encore les informations tenues à la disposition des salariés exposés à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction en application de l'article R. 4412-86 du code du travail.

Notes de bas de page :

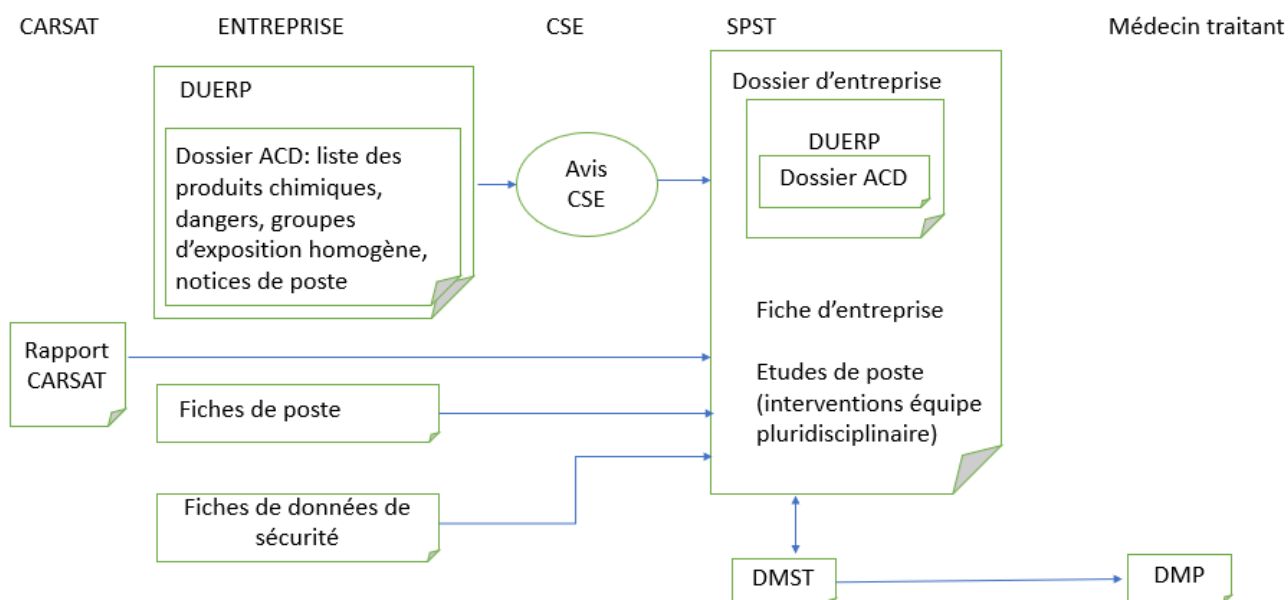
14 Décret n°2001-97 du 1^{er} février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et modifiant le code du travail.

15 Décret n°2003-1254 du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique et modifiant le code du travail.

16 Décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité.

17 Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention. »

3 Logigramme des outils recommandés par le rapport Frimat



Source : Mission IGAS

4 Propositions du rapport Frimat et suites données à ce stade

Proposition du rapport Frimat de 2018	Suite apportée depuis
Proposition n°4 :	
Créer un dossier ACD listant les informations (identification des produits chimiques et de leurs dangers, groupe d'exposition homogène de salariés, notices de poste, équipements de protection...) devant figurer dans le DUERP et qui serait transmis aux SPST et intégrés dans le dossier d'entreprise	<p>Pas de suite réglementaire donnée car pas de création d'un dossier ACD</p> <p>ANI 2020 : « En matière de risque chimique, la réglementation prévoit l'existence de nombreux documents (déclaration de l'employeur pour les SIR, notice de postes, fiche d'entreprise du SPSTI, DUERP, fiches de données de sécurité, etc.). Une information synthétique pourrait être extraite de ces documents pour alimenter la traçabilité des expositions des salariés suivis en surveillance renforcée au titre du risque chimique de manière à satisfaire aux exigences de la directive 2004/37/CE. »</p>
Afin d'améliorer la traçabilité dans l'entreprise, introduire dans le code du travail des dispositions relatives à la durée de conservation du DUERP	Conservation du DUERP pendant 40 ans (loi du 2 août 2021)
Le transfert [du dossier ACD] en format numérique au SPST sera impérativement précédé du recueil de l'avis du CSE	Pas de suite donnée, l'existence du dossier ACD étant un préalable
Assurer une traçabilité du dossier ACD, notamment via le dossier d'entreprise tenu par le SPST. Celui-ci verrait ainsi son rôle d'« acteur conseil » renforcé, particulièrement pour les TPE et contribuerait à les accompagner dans la mise en place d'une culture de prévention	Pas de suite donnée, l'existence du dossier ACD étant un préalable

Proposition du rapport Frimat de 2018	Suite apportée depuis
Proposition n°9 :	
Pour renforcer le suivi et la traçabilité des expositions aux ACD, créer un dossier d'entreprise tenu par les SPST, à côté du DMST. Ce dossier entreprise rassemblera l'ensemble des données collectives liées à l'exposition aux ACD (résultats de l'évaluation des risques, notices de poste etc.)	Définition plus précise du contenu du DMST, qui comprend une partie de ces éléments, et conservation du DMST pendant 40 ans (décret du 15 novembre 2022). Le rapport Frimat préconisait cependant que ces éléments figurent dans le dossier d'entreprise, à côté du DMST (cf. circuit des documents en annexe)
Le dossier d'entreprise administré par le SPST suit un régime juridique proche de celui du DMST (confidentialité, transmissibilité, conservation par les SPST ou par les DIRECCTE en cas de disparition du service...)	Pas de suite donnée
Le SPST sera chargé de la mise en corrélation des DMST et des dossiers d'entreprise ce qui permettra d'assurer la traçabilité individuelle de l'exposition des travailleurs, réaliser les attestations de suivi, permettre la mise en œuvre d'indicateurs pertinents	Transférabilité d'un DMST d'un SPST à l'autre, sauf opposition du travailleur, mise en place d'un référentiel d'interopérabilité et de sécurité entre SPST et numérisation du DMST (loi du 2 août 2021 et décret du 15 novembre 2022) Cette disposition ne répond qu'imparfaitement aux préconisations du rapport Frimat pour qui les DMST et le dossier d'entreprise corrélés assuraient la traçabilité
Proposition n°10 :	
Afin de donner un contenu au dossier d'entreprise, il est proposé de permettre l'alimentation du dossier d'entreprise par certains documents déjà existants qui seraient transmis par les entreprises (DUERP, fiches de postes, fiches de données de sécurité, rapports de la CARSAT...) ainsi que ceux établis par le SPST (fiches d'entreprise, études de poste...). Cette transmission permettra d'améliorer significativement l'intervention du SPST que ce soit dans la prévention ou dans le suivi des travailleurs et permettra par ailleurs de reconstituer si besoin la nature de l'exposition et son évolution dans le temps en lien avec les actions de prévention éventuellement tracées	Définition plus précise du contenu du DMST, qui comprend une partie de ces éléments (décret du 15 novembre 2022) : <i>« les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel de nature à affecter l'état de santé du travailleur, ainsi que les mesures de prévention mises en place »</i>

Proposition du rapport Frimat de 2018	Suite apportée depuis
Proposition n°11 :	
<p>Il est proposé d'assurer aux entreprises (particulièrement pour les TPE-PME) un point de rencontre annuel avec les services de santé au travail interentreprises sur le sujet des ACD, avec l'objectif d'échanger et d'établir un programme d'actions à développer par le service de santé au travail.</p> <p>Les représentants du personnel au comité social et économique seront nécessairement associés à cette rencontre.</p>	Pas de suite donnée
Proposition n°12 :	
<p>Favoriser le transfert des données du DMST vers le volet santé-travail du DMP dans le respect de la vie privée des salariés et des principes qui régissent le DMP, afin de faciliter la prise en charge coordonnée grâce au partage d'informations médicales entre professionnels de santé.</p> <p>L'articulation ainsi proposée entre le DMST et le DMP permettra d'assurer la fluidité des échanges entre la santé au travail et les autres aspects de la santé des travailleurs (tant dans le secteur privé que dans les fonctions publiques) en affirmant le rôle essentiel du médecin du travail.</p> <p>Afin de sécuriser la transmission des données sous format numérique et faciliter les échanges entre médecins l'utilisation d'un identifiant sécurisé est indispensable.</p>	Alimentation du DMP par le DMST, sous réserve de l'accord du travailleur (loi du 2 août 2021)
Proposition n°13 :	
<p>Etendre le dispositif de suivi post-professionnel des salariés exposés à certains ACD.</p> <p>Par ailleurs, il est également proposé de structurer un suivi post-exposition afin de permettre le suivi individuel des salariés qui ont été exposés à des agents CMR et qui sont toujours en emploi.</p> <p>Une réflexion sera menée sur la prise en charge financière du suivi post-exposition en cas de changement de poste dans la mesure où le suivi du risque ne concerne pas le nouvel employeur.</p>	<p>Surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels (extension aux mutagènes et reprotoxiques par décret du 26 avril 2022)</p> <p>Loi du 2 août 2021 (article 5 : article L. 4624-2-1 du code du travail) et décret du 16 mars 2022</p>

Proposition du rapport Frimat de 2018	Suite apportée depuis
Proposition n°14 :	
Permettre l'accès direct des SPST aux bases de données sur les substances ou mélanges dangereux	Pas de suite donnée
Proposition n°19 :	
<p>Pour améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles dans les cas où la preuve de l'exposition est difficile voire impossible à établir, il est proposé une démarche graduée en trois temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour éviter les rejets de dossier en l'absence de preuve de l'exposition par le salarié : une analyse préalable par un groupe d'experts au sein des CPAM et en lien avec les CARSAT pour aider à la détermination de la réalité de cette exposition qui émettra un avis permettant à la caisse primaire de prendre sa décision. - Pour aider le salarié dans la constitution de son dossier : la réalisation d'une visite de cessation d'activité par le SPST finalisant le « <i>cursus laboris</i> » du salarié et l'informant des modalités de suivi post-professionnel (article L. 4624-2-1 du code du travail). - Pour permettre au salarié de voir reconnaître une maladie professionnelle, s'il demeure une incertitude quant à la matérialité de l'exposition malgré les deux étapes précédentes, il est proposé d'engager une réflexion afin de permettre au CRRMP de donner un avis sur la réalité de l'exposition et de statuer de manière définitive sur le caractère professionnel de la pathologie <p>Par ailleurs, afin d'améliorer la reconnaissance de maladie professionnelle dans le cadre de pathologies à effets différés, il est proposé que des informations issues d'examens complémentaires, permettant de caractériser la pathologie et d'éliminer des causes extraprofessionnelles (diagnostic différentiel), puissent être introduits dans les tableaux de maladies professionnelles</p>	Pas de suite donnée

ANNEXE 4 : La traçabilité des expositions professionnelles : une notion à bien distinguer de l'évaluation des risques

L'objet de cette annexe est de différencier la traçabilité des expositions professionnelles par rapport à l'évaluation des risques professionnels en s'appuyant sur trois références :

- les dispositions du code du travail relatives au DUERP d'une part et à la traçabilité des expositions d'autre part ;
- la doctrine de traçabilité des expositions professionnelles établie paritairement et à l'unanimité en 2008 au sein de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), instance de gouvernance de la branche AT-MP du régime général ;
- les recommandations de la société française de médecine du travail (SFMT).

1 L'évaluation des risques, objet du DUERP

1.1 Un document de traçabilité de l'évaluation *a priori* des risques

Aux termes de la combinaison des articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du code du travail :

- « le DUERP répertorie l'ensemble de risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions », le second membre de phrase ayant été ajouté par la loi du 2 août 2021 ;
- il transcrit « les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » à laquelle l'employeur procède « compte tenu de la nature des activités de l'établissement ».

Comme l'indique la circulaire DRT du 18 avril 2002 relative au DUERP :

- il s'agit d'une « démarche d'évaluation *a priori* des risques » qui « vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés » ;
- le DUERP répond notamment à l'exigence « de traçabilité, la notion de "transcription" signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support » ;
- le DUERP « comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » ; cet inventaire est mené en deux étapes : « l'identification des dangers » et « l'analyse des risques », qui est « le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers » ;

- l'employeur est tenu d'utiliser les résultats de l'évaluation des risques pour mettre en œuvre une démarche de prévention.

Selon l'article L. 4121-3-1 du code du travail, la démarche de prévention doit prendre la forme :

- d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, distinct du DUERP, dans les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- d'actions de prévention des risques et de protection des salariés à consigner dans le DUERP.

1.2 L'annexe du DUERP ne sert qu'à établir les déclarations de pénibilité et non à tracer les expositions individuelles

Par ailleurs, l'article R 4121-1-1 du code du travail dispose que « *l'employeur consigne, en annexe du document unique (...) les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1* »⁵⁸. Cette évaluation des expositions individuelles désigne, selon la DGT, la déclaration annuelle obligatoire des expositions aux facteurs de pénibilité prévue en réalité par l'article L. 4163-1 et non L. 4161-1 comme l'indique la rédaction non actualisée de l'article R. 4121-1-1 à la suite du déplacement de cette disposition par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (CPP).

Cette annexe du document unique a pu être comprise comme documentant l'ensemble des expositions individuelles du salarié en fonction des situations réelles de travail, ce qui n'est nullement son objet. Elle a été instituée par décret du 9 octobre 2014 en vue de l'établissement des fiches de prévention des expositions dans le cadre de la version initiale du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP), puis modifiée par décret du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du CPPP. Elle ne concerne que les facteurs de pénibilité au titre du CPPP devenu le CPP, dont le périmètre des risques a été réduit à compter du 1^{er} octobre 2017 par l'ordonnance du 22 septembre 2017 puisque 4 facteurs de risques en ont été retirés, en particulier l'exposition aux agents chimiques dangereux.

2 L'emploi de la notion de traçabilité des expositions dans les dispositions du code du travail relatives à la santé au travail

En dehors de la disposition précitée relative au DUERP (qui « *assure la traçabilité collective des expositions* ») issue de la loi du 2 août 2021, le code du travail emploie la notion de traçabilité des expositions aux facteurs de risques professionnels dans le sens d'une exposition constatée ou estimée en fonction des conditions réelles de travail, donc *a posteriori* :

- « *dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail* », le CSE procède à l'analyse, d'une part, « *des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les*

⁵⁸ Référence signalée par la DGT comme obsolète, l'article à viser en réalité étant le L. 4163-1 par suite d'un transfert d'article.

travailleurs » et, d'autre part, « des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » (article L. 2312-9) ;

- les SPST « participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles » (article L. 4622-2) ;
- le DMST « retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail ». « Le médecin du travail ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé » de l'équipe pluridisciplinaire « saisit dans le dossier médical en santé au travail l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur. Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du DUERP mentionné à l'article L. 4121-3-1 et de la fiche d'entreprise » (article L. 4624-8) ;
- les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié du « suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2 », « sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur » (article L. 4624-2-1) ;
- l'examen médical de mi-carrière « vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis » (article L. 4624-2-2) ;
- les droits ouverts au travailleur au titre du compte professionnel de prévention sont issus de « l'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels » (article L. 4163-5).

3 La doctrine élaborée par les partenaires sociaux en 2008 au sujet de la traçabilité des expositions professionnelles

3.1 La traçabilité des expositions résulte de l'analyse des situations réelles de travail

Le rapport IGAS dit « Lejeune » relatif à la traçabilité des expositions professionnelles, remis à M. Franck GAMBELLI, alors président de la CATMP, a été réalisé selon le mandat constitué par la « note de problématique de la CATMP sur la traçabilité des expositions professionnelles », adoptée le 12 mars 2008 à l'unanimité des partenaires sociaux représentatifs sur les plans national et interprofessionnel. Même si la législation et la réglementation ont significativement évolué depuis 2008, cette note de la CATMP demeure la doctrine paritaire de référence en la matière, l'ANI du 9 décembre 2020 ayant appliqué la notion de traçabilité des expositions sans la redéfinir.

La CATMP définit la traçabilité des expositions professionnelles : « *identifier le risque, évaluer l'exposition, et conserver les données* ». Cette traçabilité recouvre 3 enjeux distincts et complémentaires, qui mettent en évidence la différence entre évaluation *a priori* des risques et traçabilité *a posteriori* des expositions :

1° un enjeu technique pour la prévention :

- « *pour l'employeur, la traçabilité s'inscrit dans la continuité de la démarche d'analyse du risque et de l'action corrective. En pratique, il existe une forme de traçabilité "prévisionnelle" du risque potentiel et une traçabilité "a posteriori" permettant de mesurer les écarts entre le risque prévu ou potentiel et le risque réel. A proprement parler, la traçabilité des expositions n'est que la traçabilité "a posteriori" mais en pratique la distinction entre les deux moments de la démarche n'est pas toujours simple* » ;
- « *pour le salarié, la traçabilité permet de connaître la réalité de ses conditions de travail et d'en être l'acteur informé* » ;
- « *pour le médecin du travail, la traçabilité permet d'assurer un suivi médical et une action en milieu de travail à partir de données de terrain fiables* » ;

2° un enjeu de santé publique, permettant notamment :

- « *d'évaluer le risque encouru par les travailleurs à titre individuel et à titre collectif sur le court, moyen et long terme* » ;
- « *de mieux cerner les populations qui ont besoin d'un suivi post-professionnel et d'actions de prévention prioritaires* » ;

3° un enjeu juridique :

- pour l'employeur, « *un dispositif de traçabilité acte l'existence ou non de mesures prises pour supprimer ou réduire le risque* » ;
- « *la traçabilité peut être utile au salarié dans une démarche de reconnaissance de maladie professionnelle* », étant rappelé que cette reconnaissance « *est acquise par le jeu de la présomption d'imputabilité découlant du tableau de la maladie professionnelle ou par la procédure du système complémentaire. Les tableaux de maladie professionnelle constituent, à leur manière une forme de traçabilité juridico-technique. Un dispositif de traçabilité opérationnelle n'est donc pas une condition nécessaire pour obtenir la réparation d'une maladie professionnelle. Il est également utile à la mise en œuvre de suivis post-professionnels* » ;

4° un enjeu épidémiologique.

3.2 Le DUERP est seulement un outil de traçabilité collective des risques

La CATMP cite le DUERP, aux côtés de la fiche d'entreprise, parmi les « *autres dispositifs réglementaires ayant un rapport avec la traçabilité* » : « *Il convient de mentionner le "document unique" comme un type de document de traçabilité. Le document unique est le résultat de l'analyse de risque. Il ne détaille pas les étapes de l'analyse de risque ni les actions rectificatives subséquentes mais "trace" un état du risque à un moment donné. Le "périmètre" pris en compte est variable d'une*

entreprise à l'autre, l'unité de travail peut être toute l'entreprise quand elle est petite ou un atelier, voire un poste de travail. Le document unique n'est cependant qu'une "photographie" globale et "datée", il est, par nature, évolutif. Il suppose l'engagement d'une action rectificative de la part de l'entreprise et une mise à jour annuelle. L'approche n'est donc pas individuelle même si des informations peuvent en être tirées pour une **première approche** de la situation personnelle d'un salarié »⁵⁹.

4 Les recommandations de la SFMT relatives à la traçabilité des expositions professionnelles menée par les SPST

4.1 Les recommandations de mai 2012 : le DUERP est un outil de traçabilité des risques mais pas des expositions

A la suite de la loi du 20 juillet 2010 qui a confié au médecin du travail une mission de traçabilité des expositions dans le DMST et de l'arrêté du 30 janvier 2012 qui a mis fin à l'obligation de fiche individuelle d'exposition sur le risque chimique, la société française de médecine du travail (SFMT) a diffusé en **mai 2012**, les recommandations suivantes⁶⁰ :

- « la traçabilité par l'employeur » : alors que « la législation confie à l'employeur la traçabilité des expositions qu'il génère », « le DUERP est un outil de traçabilité des facteurs de risques collectifs, mais pas des expositions individuelles. Il est la première phase nécessaire de l'identification des risques qui devra ensuite donner naissance à une évaluation des conditions réelles d'exposition de chacun des salariés à ces risques pour les prévenir » ;
- « la traçabilité par le médecin du travail » n'est pas de même nature. « Le médecin du travail a un droit à être informé par l'employeur sur les risques et un devoir d'informer le salarié sur sa propre identification des risques et sur l'ensemble des effets potentiels ». La traçabilité faite par le médecin du travail se fonde sur le colloque singulier entre le médecin et le salarié et sur les observations du médecin du travail in situ lors du tiers temps. Bien qu'il ne dispose pas de toutes les données d'exposition et n'a pas constaté personnellement les conditions de travail du salarié, son « "diagnostic d'exposition" repose sur un faisceau d'arguments suffisant à établir sa conviction professionnelle. Son "dire d'expert" couplé avec son instruction clinique de l'activité passée est alors essentiel ». « Le médecin du travail est le seul responsable de la traçabilité inscrite dans le dossier médical ».

⁵⁹ Les mots « première approche » sont grassifiés dans la note de la CATMP.

⁶⁰ « La contribution du médecin du travail à l'identification des expositions professionnelles Quelle traçabilité liée à la responsabilité du médecin du travail ? », Cahiers SMT n°26, mai 2012.

4.2 Les recommandations de mars 2022 sur l'état des lieux des expositions en vue des visites médicales post exposition ou post professionnelles

En **mars 2022**, les recommandations actualisées de la SFMT⁶¹, à la suite du décret du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite⁶², sont les suivantes :

« La visite de départ / mise à la retraite / fin d'exposition (...) a pour but d'assurer une traçabilité individuelle des expositions (à la différence de l'obligation de traçabilité collective) par un état des lieux. Le cas échéant, il s'agit de formuler des préconisations en vue d'un suivi post exposition et d'un suivi post professionnel et d'une adaptation du suivi de santé (en particulier préconisations relatives à des examens complémentaires) ». « L'objectif principal de cette visite est d'identifier et d'estimer le niveau d'exposition, actuelle ou passée, à diverses nuisances qui justifieraient une surveillance spécifique au long cours de l'état de santé ».

« La responsabilité de l'employeur en matière de traçabilité consiste, durant l'exposition, à transmettre à son SPST les informations pertinentes sur les expositions des salariés et à élaborer les éventuelles fiches d'exposition pour les expositions anciennes survenues dans son entreprise (celles antérieures à 2012) ».

Le protocole recommandé pour les visites de fin d'exposition et de fin de carrière par les SPST comprend :

- la préparation de la visite par un professionnel de l'équipe pluridisciplinaire du SPST (formé à la reconstitution des *cursus laboris* en code profession et secteur d'activité) à partir des données disponibles » ; il est possible de recourir à un questionnaire de recueil des expositions / *cursus laboris* ;
- cette préparation permet au médecin, par sa connaissance, avec l'aide éventuelle des matrices emplois-expositions, d'évaluer les expositions probables.

L'état des lieux consiste en un « *recensement des expositions plausibles* », en priorisant les « *expositions susceptibles d'entraîner des effets différés dans le temps* ».

En vue de décider d'organiser la visite médicale de fin de carrière, le SPST s'appuie sur :

- la déclaration annuelle de l'employeur précisant les expositions du salarié ;
- l'estimation de l'exposition effectuée et consignée dans le DMST par les professionnels de santé ;
- la classification du salarié lors des visites antérieures à 2016 (si le salarié était suivi par ce même service) ;
- le *curriculum laboris* du salarié.

⁶¹ « Rôle des SPST pour la traçabilité des expositions, le suivi post- exposition et le suivi post- professionnel : cadre juridique, questions à traiter, outils disponibles et recommandations de la SFMT », *Références en santé au travail* n°169, INRS, mars 2022.

⁶² La prise du décret du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise n'a pas amené de modification de l'objet des visites de fin d'exposition ou de fin de carrière.

Le médecin du travail établit l'état des lieux des expositions en s'appuyant *« sur les dires du salarié, les données à disposition du médecin du travail (et pas seulement le DMST), mais également les déclarations des employeurs »*.

Quant au point de savoir s'il faut *« aller au-delà de ces éléments »* et mener des *« investigations complémentaires »*, la SFMT considère qu'*« il convient de s'appuyer en priorité et a minima sur les éléments à la disposition du médecin du travail et en premier lieu le DMST, les fiches d'entreprise, et les DUERP qui doivent désormais être transmis aux SPST et non plus seulement tenus à disposition »*.

La SFMT recommande que le médecin du travail remette au salarié, à l'issue de la visite, *« le document de traçabilité des expositions »* qui *« a un objectif d'information et doit être le fruit d'une analyse et d'un diagnostic de situation faisant appel aux compétences du médecin »*. Elle prévient qu'*« il ne s'agit pas d'une "attestation d'exposition au risque" mais d'un document de carrière non opposable en soi »* et qu'*« aucun droit n'est directement attaché à la rédaction de l'état des lieux et des préconisations formulées »* en vue notamment du suivi post-professionnel. Elle ajoute aussi que *« nul ne peut demander aux médecins du travail de procéder à une traçabilité exhaustive et certifiée de l'ensemble des expositions subies tout au long de la carrière professionnelle des salariés. Ce n'est pas ce qui est attendu des visites de fin de carrière »*. Le document de traçabilité remis au salarié est destiné à être transmis par celui-ci aux médecins qui vont le prendre en charge (autre médecin du travail, médecin traitant, médecin-conseil de l'assurance maladie...).

ANNEXE 5 : Analyse du cahier des charges du portail DUERP transmis le 31 mai 2022 par les organisations patronales

1 Présentation du cahier des charges

Le MEDEF, la CPME et L'U2P adressent le 31 mai 2022 conjointement au ministère chargé du travail leur proposition de cahier des charges du portail DUERP. Ce texte énonce tout d'abord que les stock et flux de données à gérer par le portail s'agissant des entreprises et des administrations⁶³ sont à la fois très importants et difficilement calculables. Il comporte ensuite de nombreuses et substantielles conditions que la présente mission a regroupé en trois séries ci-après.

2 Les fonctions du portail et leur impact sur les employeurs

Une première série de conditions vise à **limiter les fonctions du portail DUERP et leur impact sur les employeurs** afin de « *garantir à l'employeur a liberté d'établir le DUERP sous sa seule responsabilité* » et de « *garantir une utilisation du DUERP (...) conforme à l'ANI du 9 décembre 2020 et à la loi du 2 août 2021, aux seules fins d'amélioration de la prévention* » :

- recueillir les DUERP déposés dans leur propre format par les employeurs ;
- ne pas solliciter les entreprises pour l'envoi de leur DUERP ni procéder à des rappels à la loi ;
- ne pas assortir d'une infraction l'absence de dépôt de DUERP sur la plateforme ;
- ne créer aucune obligation supplémentaire pour l'employeur que le dépôt des versions successives du DUERP à compter de la mise en service de la plateforme ;
- ne pas recueillir les programmes annuels d'actions des entreprises de plus de 50 salariés, document distinct du DUERP ;
- ne pas évaluer la qualité des DUERP déposés ;
- ne pas devenir un « *outil de police administrative* » au profit de l'inspection du travail ou des organismes de la branche AT-MP de la sécurité sociale ;
- ne pas modifier le régime de reconnaissance des AT et MP ni les modalités particulières d'administration de la preuve en la matière ;
- ne pas modifier, plus largement, les principes du régime d'administration de la preuve ;

⁶³ Également concernées selon les organisations patronales du fait de l'applicabilité de la réforme du DUERP aux fonctions publiques.

- ne pas engager d'opération de promotion commerciale de solutions de gestion du risque professionnel et de production du DUERP auprès des entreprises ;
- mettre en œuvre un portail à but non lucratif, financé par subvention publique sans coût répercuté sur les entreprises.

3 Le périmètre des demandes et des informations concernées

Une deuxième série de fonctions vise à **limiter le périmètre des demandes à satisfaire et des informations à communiquer** (« *sélection temporelle et fonctionnelle des données* ») :

- répondre aux seules demandes de communication du DUERP émanant du salarié concerné ou, à défaut, de ses ayants droits ;
- limiter par ailleurs l'accès au portail aux seuls acteurs visés à l'article R. 4121-4 du code du travail, qui sont des acteurs institutionnels de la politique de santé au travail ;
- permettre à l'entreprise qui le souhaite de limiter la communication du DUERP « *aux seuls éléments afférents à l'activité du salarié* » et doter la plateforme des données permettant de réaliser ce chiffrage ;
- circonscrire la communication des DUERP à la période d'activité du salarié dans l'entreprise concernée.

4 Les fonctions du portail et leur impact sur les employeurs

Une troisième série de fonctions vise à **préserver la confidentialité d'informations sensibles** :

- sécuriser la gestion des deux principaux flux de données : dépôt du document ; récupération des données par les demandeurs ;
- réaliser le traitement et le stockage des données en France ;
- authentifier les requérants au moyen de processus « *relevant à la fois d'une "logique système" (logiciel et matériel) et d'une intervention humaine qui va garantir une authentification des requérants* », vérifier leur droit à communication du DUERP, subordonner celle-ci à une clause de confidentialité et engager toute action judiciaire contre sa violation ;
- éviter que les documents issus du portail finissent par se retrouver en accès libre sur internet, en recourant à une solution de signature ou certificat numérique de chaque document téléchargé ;
- soustraire les DUERP couverts par le secret industriel et/ou le secret de la défense nationale de l'obligation de dépôt sur le portail ;
- sécuriser la plateforme afin d'empêcher toute exploitation des informations à des fins d'intelligence économique ou d'espionnage, indépendamment du point précédent.

5 La conclusion du cahier des charges

Les auteurs du cahier des charges concluent en indiquant qu'« *au vu des éléments de nature technique et des besoins financiers nécessaires pour répondre à cette nouvelle obligation non envisagée dans l'ANI* », elles ne sont « *pas en mesure de garantir la gestion du portail dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en la matière* ». Elles proposent que cette mission soit confiée sous leur pilotage à un opérateur public ou privé dans le cadre du cahier des charges.

ANNEXE 6 : Statut du DUERP, protection des secrets légaux et de la sécurité

L'état des lieux dressé ci-après par la mission s'appuie sur l'analyse de la jurisprudence de la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) et la prise de conseil auprès :

- du service interministériel des archives de France (SIAF), rattaché au ministère de la culture, s'agissant du droit de l'archivage ;
- de la direction de la protection de l'Etat (DPE) du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) placé auprès du Premier ministre, s'agissant de la protection du secret de la défense nationale ainsi que de la sûreté de l'Etat, de la sécurité publique et de la sécurité des personnes au regard de la communicabilité des documents administratifs ;
- de la direction générale des entreprises (DGE) du ministère chargé de l'économie, s'agissant du secret des affaires ;
- de la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) du ministère de la transformation et de la fonction publiques, s'agissant des spécificités des DUERP des administrations ;
- de la direction des affaires juridiques (DAJ) et de la direction générale de l'armement (DGA) du ministère des armées, s'agissant des spécificités des organismes de ce ministère et des entreprises de la base industrielle et technologique de défense (BITD).

1 Le statut du DUERP : pour une entreprise, une archive privée, pour une administration, un document administratif communicable

Le statut de communicabilité du DUERP est à examiner au double prisme du droit du patrimoine et du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

1.1 Les DUERP produits par les entreprises sont des archives privées non communicables sans leur accord

Aux termes de l'article L. 211-1 du code du patrimoine, « les archives sont l'ensemble des documents, y compris les données, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé dans l'exercice de leur activité ». Selon le SIAF, les DUERP produits par les entreprises de droit privé dans le cadre de leur activité pour répondre à une obligation légale constituent des archives privées au sens de l'article L. 211-5 du code du patrimoine, car ils n'entrent pas dans la catégorie des archives publiques, objet de l'article L. 211-4 du même code.

Ils ne procèdent en effet ni de l'activité de personnes morales de droit public, ni de la gestion d'un service public ou de l'exercice d'une mission de service public.

La conservation du DUERP pendant au moins 40 ans prévue par la loi du 2 août 2021 en vue d'en faciliter l'accès pour les travailleurs et les anciens travailleurs apparaît cohérente avec l'article L. 211-2 du code du patrimoine selon lequel « *la conservation des archives est organisée dans l'intérêt public tant pour les besoins de la gestion et de la justification des droits des personnes physiques ou morales, publiques ou privées, que pour la documentation historique de la recherche* ».

En cas de dépôt par l'entreprise auprès d'un organisme de droit privé non chargé de mission de service public, le DUERP conserverait son statut d'archive privée. En effet, la notion de dépôt utilisée au V-B de l'article L. 4121-3-1 du code du travail fait référence aux situations régies par le code du patrimoine où le déposant conserve la propriété de l'archive ainsi déposée, et d'ailleurs conserve aussi le document de son côté, pendant au moins 40 ans (V-A du même article précisé par l'article R. 4121-4 du code du travail).

D'après le SIAF, il en serait de même en cas de dépôt du DUERP auprès d'une personne morale de droit public ou d'un organisme de droit privé chargée d'une mission de service public.

Or appliquée à une archive, la qualification de dépôt, qui est l'« *acte par lequel on reçoit la chose d'autrui, à la charge de la garder et de la restituer en nature* » (article 1915 du code civil), emporte une conséquence essentielle, qui est de conserver au déposant la propriété exclusive du document et donc la maîtrise de son accès. En effet, l'article 1930 du code civil dispose que le dépositaire « *ne peut se servir de la chose déposée sans la permission expresse ou présumée du déposant* ». En d'autres termes, la mise à disposition et a fortiori la transmission totale ou partielle, d'un DUERP déposé par une entreprise auprès d'un tiers requiert l'accord préalable de l'entreprise. Cette analyse est partagée par la DGE.

1.2 Les DUERP des entreprises, même transmis à leur SPST, ne sont pas des documents administratifs communicables

Il importe au préalable de souligner que la communicabilité des documents administratifs est un régime d'accès encore plus ouvert que celui organisé par la réforme du DUERP :

- il n'est nul besoin de prouver la qualité de travailleur ou d'ancien travailleur de l'administration car la communicabilité vaut alors pour toute personne physique, sans justification ;
- le demandeur a le choix des modalités du droit à communication, dans la limite des possibilités techniques de l'administration (article L. 311-9 du CRPA) ;
- les documents administratifs communicables sont réutilisables librement et gratuitement, à la seule exception des données sur lesquelles des tiers détiennent des droits de propriété intellectuelle (article L. 321-3 du CRPA).

La communicabilité d'un document administratif doit préserver la protection des secrets légaux et de la sûreté de l'Etat (cf. partie 2 *infra*), le cas échéant après avoir procédé à l'occultation (masquage) ou à la disjonction (retrait) des mentions non communicables, du moins si

l'occultation ou la disjonction est possible (article L. 311-7 du CRPA)⁶⁴. Cette même disposition autorise à ne pas procéder au retraitement du document si ce travail représente une charge disproportionnée pour l'administration et fait perdre de son intérêt au document qui en résulterait. La doctrine commune de la CNIL et de la CADA⁶⁵ est que *« l'administration n'est pas tenue de communiquer et par extension de publier un document (puisque tout document communiqué et communicable à tous est publiable) lorsque : les travaux d'occultation dénatureraient ou videraient de sens le document ; le document est indivisible ou l'occultation est trop complexe : un document comportant un très grand nombre de mentions couvertes par un secret et dont l'occultation s'avérerait particulièrement difficile pour l'administration devrait être regardé comme non communicable »*.

Le DUERP d'une entreprise de droit privé étant une archive privée et non publique, les dispositions du CRPA relatives à la communicabilité des documents administratifs ne s'appliquent pas (article L. 213-2 du code du patrimoine). Le DUERP d'une entreprise de droit privé ne constitue donc pas un document administratif communicable au sens de l'article L. 300-2 du CRPA et l'accès à ce DUERP ne peut être autorisé que par une disposition légale expresse.

La circonstance qu'un DUERP d'une entreprise privée soit transmis à son SPST d'adhésion par l'entreprise, en application du VI de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, ne modifie pas son statut. Dans son avis du 4 février 2021 sur la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, le Conseil d'État s'est appuyé sur la jurisprudence du Tribunal des conflits⁶⁶ pour estimer que nonobstant l'encadrement légal de leur activité, les SPST *« ne sont pas regardés comme assurant une mission de service public »*, ce qui revient à les considérer comme des prestataires à l'égard de leurs entreprises adhérentes.

1.3 LES DUERP produits par des administrations sont des documents administratifs communicables

Toutefois, l'analyse de la jurisprudence de la CADA permet d'identifier deux exceptions :

1° celui, en bloc, des DUERP produits par les administrations, qui constituent par nature des documents administratifs (article L. 311-1 du CRPA)⁶⁷. Saisie d'une demande de communication d'un DUERP d'une entité publique, la CADA applique le considérant type suivant : *« le DUERP, que tout employeur public doit établir et mettre à jour chaque année en application combinée de l'article R. 4121-1 du code du travail et de l'article 3 du décret 82-453 du 28 mai 1982, est un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L. 311-1 du code des relations entre le public et l'administration, nonobstant la circonstance que ce document est tenu à la disposition des personnes qu'il mentionne, en application de l'article R. 4121-4 du code de travail »* ;

⁶⁴ « Lorsque la demande porte sur un document comportant des mentions qui ne sont pas communicables en application des articles L. 311-5 et L. 311-6 mais qu'il est possible d'occulter ou de disjoindre, le document est communiqué au demandeur après occultation ou disjonction de ces mentions ».

⁶⁵ Guide de la publication en ligne et de la réutilisation des données publiques, CNIL-CADA, 2019.

⁶⁶ TC, 24 février 1992, n° 2686, Société d'exploitation des établissements Pernet c/ Service médical et social interentreprises de la région Rosselle-Nied.

⁶⁷ Cf. l'exemple du DUERP d'un lycée professionnel public : <https://cada.data.gouv.fr/20204657/>.

2° celui, plus spécifique, des DUERP détenus par les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public. Dans le cas d'une CARSAT menant une enquête en reconnaissance de maladie professionnelle⁶⁸ : la CADA a ainsi estimé que « *dans l'hypothèse où ce document serait détenu par la CARSAT dans le cadre de sa mission de service public, (...) il constitue alors un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L. 311-1 du CRPA* ». La notion de mission de service public renvoie uniquement à l'exploitation du DUERP faite par la CARSAT ; un DUERP qui serait simplement déposé auprès de la CARSAT à des fins d'hébergement n'acquerrait pas le caractère d'un document administratif communicable, mais demeurerait une archive privée.

La référence au CRPA n'en reste pas moins centrale dans la mesure où ce code définit aussi les motifs légaux de non-communicabilité totale ou partielle (par occultation ou disjonction) de documents administratifs, en raison de la protection de secrets légaux et de la sûreté publique.

2 La protection des secrets légaux et de la sûreté publique

Sans préjudice de la non-qualification des DUERP des entreprises privées en tant que document administratif communicable, il importe de se référer aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du CRPA qui listent les exceptions au régime de communicabilité. Appliqués au contexte du DUERP, les exceptions qui seraient concernées seraient les secrets protégés par la loi : le secret des affaires, le secret de la défense nationale ainsi que la sûreté de l'Etat, la sécurité publique et la sécurité des personnes.

2.1 Les organisations patronales ont souligné les risques de compromission des secrets légaux en CNPST puis dans le cahier des charges du portail

Lors de la consultation des partenaires sociaux sur le projet de décret DUERP, dans le cadre de la commission générale du COCT, le MEDEF a exprimé le 2 février 2022 les considérations suivantes⁶⁹ :

- « *Il s'agit d'un problème particulier qui est très important pour l'industrie. La circulation massive de DUERP en dehors de l'entreprise posera des problèmes pour les entreprises possédant de véritables secrets industriels, ou même des industries de défense.*
- *Il est clair qu'au moyen d'un DUERP bien établi, il est possible de comprendre ce que fait l'entreprise, les procédés de production qu'elle utilise et, plus particulièrement, les techniques et les produits chimiques qu'elle utilise. En comparant les versions successives du DUERP, il est possible de comprendre la façon dont une entreprise a développé ses procédés de production.*

68 Cf. l'exemple d'un DUERP d'une entreprise privée, détenu par une CARSAT dans le cadre d'une enquête en reconnaissance de maladie professionnelle : <https://cada.data.gouv.fr/20212075/>.

69 Source : compte-rendu de la commission générale du COCT le 2 février 2022, fourni par la DGT. Le passage grassifié l'est dans le compte-rendu officiel.

- *Or, il existe une conviction profonde que les officines se servront du DUERP pour obtenir des secrets industriels et des secrets défense. Le problème est donc très sérieux.*
- *La diffusion massive du DUERP en dehors de l'entreprise posera des problèmes, du moins pour nos ateliers classés secrets défense ou couverts par le secret industriel. (...)*
- *Le MEDEF soulève donc les deux questions suivantes : la préservation des renseignements confidentiels, qui se posera également pour le futur portail, ainsi que la limitation du DUERP à l'unité de travail (...)*
- *Il s'agit aussi de limiter la communication du document unique à la partie qui intéresse le salarié ce que prévoit explicitement l'ANI du 9 décembre 2020. C'est aussi l'esprit de la loi. Les travaux parlementaires montrent que cette disposition a été conçue pour faciliter la reconnaissance d'une maladie professionnelle. L'intérêt à demander la communication est donc bien limité à celui du demandeur.*
- *Par ailleurs, il faut prévenir toute exploitation de la succession des documents uniques à des fins d'intelligence économique ou d'espionnage. Dans certaines parties de l'industrie c'est un risque certain et une des conséquences possibles de la diffusion mal contrôlée d'un DUER. **Nous demandons, en conséquence, que le ministère du Travail se coordonne avec le ministère de la Défense de manière à ce que les règles spéciales de confidentialité liées au secret industriel et au secret défense soient appliquées dans le cadre de la future réglementation** ».*

Ensuite, dans le cahier des charges du portail DUERP qu'elles ont établies le 31 mai 2022, les organisations professionnelles d'employeurs ont indiqué que « conformément aux principes constitutionnels et après avis du Conseil d'État, 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 ». Il convient de préciser que les références constitutionnelles et l'avis du Conseil d'État n'ont pas été produits à la présente mission.

2.2 Le secret des affaires relève de l'appréciation et du comportement de l'entreprise qu'il a pour objet de protéger

Depuis la loi du 30 juillet 2018 qui a transposé la directive européenne du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires), la protection des informations sensibles au titre du secret des affaires repose sur la combinaison :

1° des trois éléments constitutifs du secret des affaires, définis à l'article L. 311-6 du CRPA : « le secret des procédés, des informations économiques et financières et des stratégies commerciales ou industrielles » ;

2° des trois critères matériels de l'article L. 151-1 du code de commerce :

« Est protégée au titre du secret des affaires toute information répondant aux critères suivants :

1° Elle n'est pas, en elle-même ou dans la configuration et l'assemblage exacts de ses éléments, généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'informations en raison de leur secteur d'activité ;

2° Elle revêt une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret ;

3° Elle fait l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret ».

Le secret des affaires recouvre ainsi « tout ce qui n'est pas connu du secteur professionnel ou du domaine d'activité concerné, qui est valorisable compte tenu du fait que cette information est secrète et que l'entreprise s'efforce de garder secret en prenant des mesures de protection raisonnables »⁷⁰ (c'est la présente mission qui souligne le dernier membre de phrase précédent). L'existence d'une protection effective par l'entreprise est l'un de ces critères, la loi lui laissant une grande latitude pour définir les mesures de protection raisonnables.

La protection d'un secret des affaires bénéficie à son « détenteur légitime », défini comme « celui qui en a le contrôle de façon licite » (article L. 151-2, 2°, du code de commerce). L'obtention de cette information est illicite lorsqu'elle est réalisée sans le consentement du détenteur légitime⁷¹.

Le secret des affaires a un caractère relatif et non absolu. Dans le cas des documents administratifs communicables, les informations concernées ne sont communicables qu'à la personne intéressée et non aux tiers (sur la base de l'article L. 311-6 du CRPA). Le caractère communicable des documents administratifs s'apprécie en fonction de leur contenu et du contexte de la demande.

Tableau 9 : Informations susceptibles de relever du secret des affaires

Catégorie d'informations au sens de l'article L. 311-6 du CRPA	Éléments constitutifs
Secret des procédés	Informations susceptibles de dévoiler le savoir-faire de l'entreprise, c'est-à-dire plus particulièrement les techniques de fabrication et les travaux de recherche, ainsi que l'ensemble des informations relatives aux moyens techniques et humains mobilisés par celle-ci (description des matériels et matières premières utilisés, nombre et qualifications du personnel, liste nominative du personnel, procédés utilisés par les vérificateurs...). Il comprend certains secrets protégés par la loi comme le secret qui s'attache aux brevets en application de la loi du 2 janvier 1968, le secret de fabrique régi par l'article 418 du code pénal et l'obligation générale de loyauté qui s'impose aux salariés
Secret des informations économiques et financières	Renseignements relatifs à la situation économique d'une société, à sa santé financière et à l'état de son crédit, ce qui inclut l'ensemble des informations de nature à révéler le niveau d'activité. Ne sont ainsi pas communicables : le chiffre d'affaires, les volumes de production, les capacités d'exploitation et le montant des investissements, les volumes de matières premières utilisées et, de manière générale, les bases d'imposition. N'en font en revanche pas partie, en principe, les éléments de comptabilité qui se rapportent à la mission de service public ou de service universel de l'entreprise
Secret des stratégies commerciales	Informations relatives aux décisions stratégiques de l'entreprise et à son positionnement dans son environnement concurrentiel : prix et remises pratiqués, liste des fournisseurs, politique de développement à l'exportation, raisons du retrait de la candidature de l'entreprise à un appel d'offres, dates d'ouvertures d'étals de brocanteurs

Source : CADA, <https://www.cada.fr/particulier/les-secrets-protoges-par-la-loi>.

⁷⁰ Secret des affaires – Guide pratique à l'usage des TPE/PME/ETI, CCI Paris Ile-de-France, juin 2018.

⁷¹ Guide pratique La protection des informations sensibles des entreprises, MEDEF, 3^{ème} édition, mars 2019.

Dans le cas d'un DUERP ayant le caractère d'archive privée non communicable dont elle maîtrise le contenu et l'accès, l'entreprise apprécie, sous le contrôle du juge, le besoin de protéger son secret des affaires lorsqu'elle décrit les procédés de fabrication, les substances utilisées ou les mesures de prévention (substitution d'une substance par une autre, recours à un équipement de protection...).

D'après la DGE, c'est essentiellement le secret des procédés qui serait mis en cause par la diffusion du DUERP⁷² hors de l'entreprise : « *les procédés de fabrication, les substances ou préparations chimiques, les équipements de travail* ». La présente mission souligne les informations relatives à « *l'aménagement ou [le] réaménagement des lieux de travail ou des installations [et à] l'organisation du travail et (...) la définition des postes de travail* » peuvent aussi fournir des indications sensibles.

La CCI de Paris et d'Ile-de-France identifie dans son guide pratique précité que peuvent notamment relever du secret des affaires : la recherche-développement, les procédés originaux, les volumes de production et le lancement d'un nouveau produit.

Indépendamment du risque interne, l'accès par une personne extérieure à l'entreprise, à des informations sensibles favorise l'espionnage industriel en facilitant la rétro-ingénierie, c'est-à-dire la reconstitution, par un spécialiste du secteur et de la technologie, des procédés de fabrication et l'identification des produits utilisés par l'entreprise.

La mise à disposition et a fortiori la transmission du DUERP par l'employeur lui-même à un ancien travailleur, c'est-à-dire à un tiers, détruirait dès lors *ipso facto* la qualification de secret des affaires puisque l'entreprise, en prenant l'initiative de divulguer elle-même certaines informations, leur ferait perdre ainsi leur caractère confidentiel. Dès lors, elle ne respecterait plus la condition du 3° de l'article L. 151-1 du code de commerce puisqu'elle cesserait d'appliquer aux informations qu'elle considère comme relevant du secret des affaires des « *mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret* ».

L'identification des informations à protéger au titre du secret des affaires et, dans le cas où le DUERP est un document administratif communicable, l'appréciation de la faisabilité des occultations ou disjonctions, relèvent de l'entité qui a produit le DUERP.

2.3 Les DUERP ne mettent pas en cause, sauf exception, le secret de la défense nationale mais leur contenu peut parfois le fragiliser

Le secret de la défense nationale est défini et protégé par l'article 413-9 du code pénal : « *présentent un caractère de secret de la défense nationale au sens de la présente section les procédés, objets, documents, informations, réseaux informatiques, données informatisées ou fichiers intéressant la défense nationale qui ont fait l'objet de mesures de classification destinées à restreindre leur diffusion ou leur accès. Peuvent faire l'objet de telles mesures les procédés, objets, documents, informations, réseaux informatiques, données informatisées ou fichiers dont la divulgation ou auxquels l'accès est de nature à nuire à la défense nationale ou pourrait conduire à la découverte d'un secret de la défense nationale* ». Ces modalités de protection sont précisées par l'instruction générale interministérielle (IGI) n°1300 du 9 août 2021 du SGDSN.

⁷² Cf. l'évaluation des risques professionnels prévue au 1^{er} alinéa de l'article L. 4121-3 du code du travail.

A la différence du secret des affaires, le secret de la défense nationale bénéficie d'une protection absolue reposant sur un double régime de classification des informations et supports classifiés (ISC, cf. les articles R. 2311-2 et R. 2311-3 du code de la défense) et d'autorisation des personnes.

L'accès aux ISC est subordonné à la double condition d'une habilitation préalable de la personne au niveau requis et de son « *besoin d'en connaître* » (articles R. 2311-7 à R. 2311-7-2 du code de la défense). La compromission du secret de la défense nationale est réprimée par l'article 413-9 du code pénal. Les modalités de classification des ISC des services ministériels, établissements publics et opérateurs et l'octroi des habilitations individuelles relèvent du ministre coordonnateur du secteur d'activité d'importance vitale (SAIV) concerné⁷³, en pratique par l'entremise de son haut fonctionnaire de défense et de sécurité (HFDS). La mention « *Spécial France* » parfois également apposée sur un ISC réserve son accès aux ressortissants français.

Les DUERP ne figurent pas parmi les catégories de documents classifiés des SAIV⁷⁴. Si un DUERP était classifié secret défense ou très secret défense, seul un salarié serait en mesure de remplir ce critère, mais en aucun cas un ancien salarié. En effet, l'habilitation d'une personne ne peut être demandée que par son autorité d'emploi et son besoin d'en connaître doit être attesté par le catalogue des emplois établi par cette autorité.

Interrogée par la mission, la DGA a indiqué que les DUERP des entreprises de la BITD, dans le cadre de contrats d'approvisionnement de défense⁷⁵, ne faisaient généralement pas l'objet d'une classification mais que ces documents s'appuient sur de nombreux documents associés, tels que des études de sécurité, des protocoles ou des fiches de données de sécurité qui peuvent être classifiés.

La non-classification des DUERP paraît cohérente avec la vocation de cet outil qui consiste à formaliser l'évaluation des risques professionnels et à être consultable par les IRP et les travailleurs de l'entité. Le cas de figure exceptionnel d'un DUERP classifié ne peut cependant être exclu. De son côté, la DAJ du MinArm a indiqué que cela n'était pas le cas non plus des organismes de ce ministère, à une exception près.

En toute hypothèse, l'éventuelle classification d'un DUERP au titre du secret de la défense nationale interdirait toute mise à disposition d'une personne non habilitée et ne justifiant pas du besoin d'en connaître. La déclassification partielle ou totale d'un ISC est en théorie possible mais au terme d'une procédure analogue et très lourde, inenvisageable en l'espèce.

Enfin, le risque de compromettre le secret de la défense nationale par recoupement d'informations non classifiées émanant d'une entreprise sensible est considéré comme substantiel par le SGDSN et le ministère des armées, pour ce qui concerne la BITD.

⁷³ L'IGI n°6600 du 7 janvier 2014 du SGDSN relative à la sécurité des SAIV liste 12 secteurs.

⁷⁴ Selon l'IGI précitée, sont classifiés au titre du secret de la défense nationale : les directives nationales de sécurité (DSN) des SAIV, les plans de sécurité d'opérateur (PSO) des opérateurs d'importance vitale (OIV), les arrêtés de désignation des points d'importance vitale (PIV), les plans particuliers de protection (PPP) des PIV et leurs arrêtés d'approbation ainsi que les plans de protection externe (PPE) des PIV.

⁷⁵ Le champ matériel des marchés publics de défense ou de sécurité conclu avec l'Etat est défini à l'article L. 1113-1 du code de la commande publique.

2.4 La sûreté de l'Etat, la sécurité publique et la sécurité des personnes justifient des aménagements à la communicabilité

S'agissant des documents administratifs, ces trois motifs d'ordre sécuritaire autorisent la non-communicabilité partielle ou totale. Bien que le DUERP des entreprises privées n'en constitue pas un, il importe de les considérer également. En effet, un DUERP est susceptible de contenir des informations détaillées sur l'établissement, dont la divulgation par mise à disposition et a fortiori transmission à une personne extérieure à l'entreprise ci pourrait faciliter la commission d'actes de malveillance, d'espionnage ou de terrorisme.

Les plans particuliers d'intervention (PPI), obligatoires dans les installations ou ouvrages stratégiques, dans le cadre du plan ORSEC (article L. 741-6 du code de la sécurité intérieure – CSI), prohibent la divulgation d'éléments « *pouvant porter atteinte à la sûreté de l'Etat, à la sécurité publique ou à la sécurité des personnes* » (article R. 741-31 CSI). A la suite des attentats de 2015, l'Etat a encore accru sa vigilance quant au contenu et aux conditions d'accès de l'ensemble des documents diffusés au public relatifs aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) en conciliant transparence et confidentialité. Une instruction gouvernementale du 6 novembre 2017 prescrit d'éviter la diffusion « *des informations potentiellement sensibles pouvant faciliter la commission d'actes de malveillance* » et classe, en ses annexes I et II, le contenu de ces documents en 3 catégories : les informations non confidentielles et diffusables, les informations seulement consultables selon des modalités adaptées et contrôlées et les informations non communicables ni consultables.

Cette démarche issue des ICPE dont le ministère chargé de l'écologie assure la police administrative est intéressante à titre comparatif car les mêmes enjeux de divulgation d'informations sensibles se posent avec les DUERP.

3 Les obligations du salarié et de l'ancien salarié à l'égard de l'entreprise

3.1 L'obligation de loyauté

Principe essentiel du contrat de travail, issu du code civil, l'obligation de loyauté est prévue par l'article L. 1222-1 du code du travail qui dispose que « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ». Elle implique une obligation générale de discrétion et de réserve qui consiste à ne pas révéler à autrui des informations confidentielles liées à l'entreprise.

L'obligation de loyauté s'applique pendant toute la durée du contrat de travail, sa violation exposant le salarié à des sanctions disciplinaires et à des poursuites pénales. Que le contrat de travail contienne ou non une clause spécifique de secret professionnel, le salarié est tenu au secret professionnel par l'article L. 1227-1 du code du travail : « *le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros. La juridiction peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue par l'article 131-26 du code pénal* ».

L'article 226-13 du code pénal réprime plus largement la compromission d'un secret professionnel, ce qui peut notamment s'appliquer au salarié : *« la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende »*. L'obtention d'une telle sanction est toutefois un processus long et aléatoire : elle suppose une action en justice de la part de l'entreprise, une enquête judiciaire à même de caractériser les faits et une décision de justice qui soit suivie d'effectivité.

3.2 La clause facultative de confidentialité

Une clause contractuelle de confidentialité peut être conclue pour formaliser et définir les concours de l'obligation de réserve et de loyauté qui perdure à l'issue de la relation contractuelle. Cette clause restrictive qui porte nécessairement sur des informations non rendues publiques par l'entreprise doit être inscrite au contrat de travail, signée des deux parties, prévue pour se prolonger après la cessation du contrat de travail.

Elle doit aussi être justifiée et proportionnée, en vertu de l'article L. 1121-1 du code du travail : *« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »*. La proportionnalité renvoie précisément à la nature des fonctions exercées, c'est-à-dire à ce que le salarié a eu à connaître de l'entreprise : la clause de confidentialité doit lister précisément les éléments confidentiels à ne pas communiquer.

3.3 Les obligations de l'ancien salarié, à l'issue de la relation de travail

Le salarié reste tenu de respecter son obligation de discrétion et de réserve après la cessation de son contrat de travail : il ne doit pas nuire, ni porter atteinte à l'image de son ancien employeur ; il ne doit pas divulguer d'informations à caractère secret. Cette obligation s'applique même en l'absence de clause de confidentialité.

Ses effets se prolongent après la cessation du contrat de travail sans limitation de durée (Cour de Cassation, chambre sociale, 19 mars 2008, n°06-45322) : *« une clause de confidentialité destinée à protéger le savoir-faire propre à l'entreprise peut valablement prévoir qu'elle s'appliquera après la fin du contrat de travail et que l'inexécution par le salarié de l'obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l'entreprise le rend responsable du préjudice qui en résulte pour celle-ci »*.

L'ancien salarié qui violerait ses obligations pourrait ainsi être condamné en réparation civile à payer à son ancien employeur des dommages et intérêts, mais sous les mêmes conditions que précité (cf. 3.1. *supra*).

ANNEXE 7 : État quantitatif et qualitatif de la réalisation du DUERP

La lettre de mission du ministre chargé du travail du 29 décembre 2022 demande à l'IGAS d'étudier :

- d'une part, « la manière dont (le portail numérique) pourrait (...) permettre de progresser dans le taux de réalisation du document unique par les entreprises » ;
- d'autre part, « l'hypothèse d'un format de document unique harmonisé, sous format numérique » ;
- enfin, l'articulation (du portail numérique) avec les dispositifs numériques en matière d'aide à la réalisation du document unique : les OiRA (Online interactive Risk Assessment) de l'INRS, le dispositif *MonDocumentUnique Prems* de l'OPPBTP, et le dispositif *Systema* dans le secteur agricole.

La présente annexe restitue l'état des savoirs et les observations que la mission a pu faire au cours de ses investigations dans les trois domaines signalés par la commande ministérielle : l'évolution récente de la part des établissements à jour de leur obligation à l'égard du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP, 1^{ère} partie) ; la diversité des formats dans lesquels les employeurs élaborent leur DUERP (2^{ème} partie) ; les outils d'aide à la réalisation du DUERP mis à la disposition des entreprises par divers organismes (3^{ème} partie).

1 Moins d'une entreprise sur deux respecte l'obligation légale de réalisation et de mise à jour du DUERP

Depuis 2001, tous les établissements ont l'obligation de réaliser et de mettre à jour le DUERP (article L. 4121-3-1 du code du travail). Cependant, les limites du contrôle de cette obligation par l'inspection du travail, comme la faiblesse des sanctions encourues en cas d'abstention de la mettre en œuvre – une contravention de cinquième classe –, laissent anticiper une application incomplète de la réalisation et de la mise à jour du DUERP.

1.1 Selon les données de l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de la DARES de 2019, 46 % des établissements du secteur privé et du secteur public ont un DUERP mis à jour depuis moins d'un an

L'unique source d'information au plan national sur le taux de réalisation du DUERP est l'enquête « Conditions de travail » réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (DARES), le service statistique du ministère chargé du travail.

1.1.1 Les taux de réalisation et de mise à jour du DUERP sont mesurés tous les trois ans au moyen d'enquêtes auprès des entreprises, de manière déclarative

L'enquête « Conditions de travail » de la Dares est réalisée tous les trois ans. La dernière occurrence a collecté les informations en 2019, mais ses résultats n'ont pas encore été publiés. Les données publiques les plus récentes relatives au taux de réalisation et de mise à jour du DUERP remontent donc à l'occurrence encore antérieure de l'enquête « Conditions de travail », soit à 2016.

L'encadré 1 ci-dessous décrit brièvement le questionnaire et la méthodologie de l'enquête « Conditions de travail » de 2019.

Encadré 1 : L'enquête « Conditions de travail » de la Dares de 2019

Les enquêtes « Conditions de travail » sont réalisées par la Dares tous les trois ans. Une occurrence sur deux comporte un volet « Risques psycho-sociaux » : c'était le cas de l'enquête réalisée en 2016, mais pas celle de 2019.

L'enquête « Conditions de travail » de 2019 comporte un volet « individus » et un volet « employeurs » :

- le volet « individus » réinterroge les personnes actives occupées déjà enquêtées en 2016 et ajoute deux compléments échantillonnaires : en population générale à partir du fichier du recensement de la population, et de certaines catégories socio-professionnelles (agents publics, professions de santé ; au total, environ 25 000 personnes ont été interrogées en 2019 ;
- le volet « employeurs » interroge d'une part les établissements dans lesquels travaillent les personnes actives occupées enquêtées dans le volet « individus » lorsque ces établissements comptent plus de 10 salariés, d'autre part un échantillon de 7 000 établissements de toutes tailles ; pour les employeurs, trois versions distinctes du questionnaire existent, pour les établissements du secteur marchand et associatif, du secteur hospitalier, et du reste de la fonction publique.

La collecte du volet « individus » s'est tenue octobre 2018 à mai-juin 2019, celle du volet « employeurs » immédiatement après cette dernière échéance.

Les principaux thèmes abordés dans le volet « Individus » de l'enquête sont : l'activité professionnelle ; les horaires et l'organisation du temps de travail ; l'organisation, les rythmes et les moyens de travail ; les risques, les contraintes physiques et leur prévention ; les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail ; le parcours professionnel et familial ; la santé physique et mentale.

Le questionnaire du volet « employeur », dans le secteur marchand et associatif, recueille, outre les caractéristiques économiques de l'établissement et de l'entreprise, des informations sur la gestion de la main-d'œuvre (exemples : recours à l'intérim, à la sous-traitance), sur l'organisation du travail, sur le recours aux technologies de l'information et de la communication, sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail (dont des questions sur la réalisation et la mise à jour du DUERP), et sur la représentation du personnel.

La question de l'enquête relative à la réalisation et la mise à jour du DUERP relève du volet « employeurs », administré auprès de tous les établissements relevant du secteur privé et des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière).

Cette question est ainsi énoncée dans le questionnaire : « *Un document unique d'évaluation des risques a-t-il été élaboré ou actualisé pour votre établissement au cours des 12 derniers mois ?* ». Suivent trois questions sur, successivement, l'identification du coordinateur de l'élaboration du

DUERP (l'entrepreneur lui-même, un préventeur institutionnel, un consultant privé, un correspondant dans la branche professionnelle, autres), le repérage de risques psycho-sociaux dans l'évaluation des risques réalisée dans le DUERP, et la possibilité de l'ensemble du personnel d'en avoir connaissance.

De son côté, la Direction générale du travail (DGT) a besoin d'un suivi annuel du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP, dans le cadre de la documentation d'une action identifiée sur ce thème dans la politique prioritaire du gouvernement « Mieux vivre de mon travail »⁷⁶. Un dispositif de recueil annuel de cette information auprès des services de prévention en santé au travail (SPST) est en cours de réalisation dans le cadre d'un projet coordonné avec la Direction du numérique des ministères sociaux (DNum), pour première mise en œuvre en 2023.

1.1.2 En 2019, la proportion d'établissements à jour de leurs obligations relatives au DUERP s'élevait à 46,4 %

Les données – non encore publiées – de l'enquête « Conditions de travail et risques psycho-sociaux » de 2019 font état d'une proportion de 46,4 % d'établissements ayant produit ou actualisé leur DUERP dans les douze mois écoulés. En outre, 35,4 % des employeurs interrogés déclaraient que le DUERP était porté à la connaissance de l'ensemble du personnel.

En 2019, toutes les entreprises devaient mettre à jour annuellement leur DUERP. La proportion d'entreprises à jour de cette obligation en 2016 traduit donc directement une application nettement incomplète de la réglementation. Comme indiqué en introduction de la présente annexe, cette incomplétude tient aux contraintes de l'activité de contrôle des sections d'inspection du travail et à la modestie des sanctions en cas de non élaboration du DUERP. Les témoignages recueillis par la mission auprès des services du ministère du travail montrent au demeurant que ces derniers font preuve de discernement dans l'application des sanctions : en règle générale, ils les mettent en œuvre lorsqu'ils constatent simultanément l'existence de risques pour les salariés et l'absence d'un DUERP mis à jour.

A partir de 2020, l'obligation de mise à jour annuelle a été supprimée pour les entreprises comptant au plus dix salariés. La mesure de l'application de la réglementation devra donc être modifiée dans les prochaines occurrences de l'enquête « Conditions de travail ».

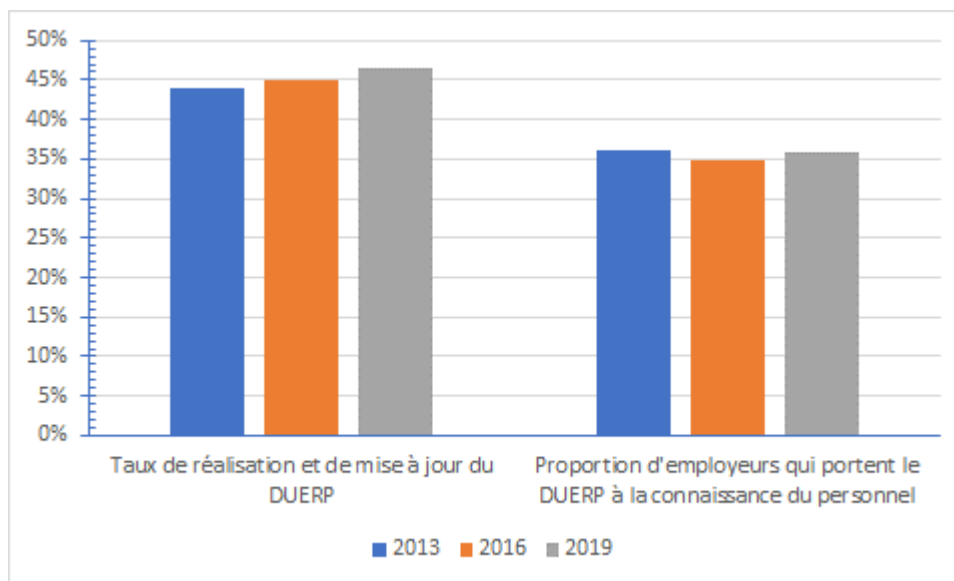
L'indicateur sur la mise à disposition du DUERP au personnel est d'ordre déclaratif. Il est conséquent difficile de savoir à quels types de pratiques correspond l'affirmation de cette mise à disposition : faculté pour les salariés et les représentants du personnel de consulter le DUERP, information-consultation des instances des représentants du personnel que les enjeux d'évaluation et de prévention des risques professionnels, élaboration du DUERP concertée entre l'employeur et les représentants du personnel voire l'ensemble du personnel.

⁷⁶ Cf. la circulaire de la Première ministre du 19 septembre 2022 relative aux politiques prioritaires du gouvernement.

1.1.3 Ce taux ne paraît pas avoir significativement progressé au cours des dernières années

Le graphique 1 ci-dessous présente l'évolution du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP et de la proportion d'employeurs déclarant mettre le DUERP à la disposition du personnel, entre les deux occurrences de l'enquête « Conditions de travail » de 2013 et 2019.

Graphique 2 : Evolution du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP et de sa mise à disposition du personnel entre 2013 et 2019



Source : Dares, enquêtes « Conditions de travail » 2013, 2016 et 2019.

Les données reportées au graphique ci-dessus font état d'une progression très modeste des indicateurs de réalisation et de mise à disposition du personnel du DUERP. La proportion d'entreprises réalisant ou mettant à jour le DUERP dans l'année aurait progressé de 2,4 points entre 2013 et 2019, pour atteindre 46,4 % au cours de cette dernière année. En revanche, la part des employeurs déclarant que le DUERP est porté à la connaissance du personnel est quasi-stable au cours de la même période (35,8 % en 2019), après avoir diminué de plus d'un point en 2016.

1.2 La propension des entreprises à réaliser et mettre à jour leur DUERP varie fortement selon les caractéristiques de l'établissement...

Les données de l'enquête « Conditions de travail » de la Dares permettent de cerner le profil des entreprises qui s'acquittent le plus fréquemment de leurs obligations de réalisation et de mise à jour du DUERP.

Le tableau ci-dessous présente les taux de réalisation et de mise à jour du DUERP selon les caractéristiques des établissements.

Tableau 10 : Caractéristiques des établissements au regard de la réalisation et de la mise à jour du DUERP

	2013	2016	2019
Fonction publique			
- État	50,6 %	54,2 %	59,8 %
- territoriale	33,2 %	51,1 %	46,5 %
- hospitalière	75,4 %	75,9 %	70,4 %
Secteur marchand et associatif			
- de 0 à 9 salariés	41,7 %	38,0 %	41,1 %
- de 10 à 49 salariés	71,4 %	70,8 %	69,4 %
- de 50 à 249 salariés	86,1 %	88,9 %	82,6 %
- de 250 à 499 salariés	93,0 %	93,7 %	90,9 %
- 500 salariés et plus	94,1 %	96,4 %	92,8 %
Ensemble des établissements	44,0 %	45,0 %	46,4 %

Source : Dares, enquêtes « Conditions de travail » 2013, 2016 et 2019.

1.2.1 ... selon que l'établissement relève du secteur privé ou de la fonction publique...

Ce n'est en fait qu'à la fonction publique que l'indicateur global de réalisation et de mise à jour du DUERP doit de progresser entre 2013 et 2019. Le respect des obligations à l'égard du document unique a progressé de treize points dans la fonction publique territoriale au cours de cette période, et encore de neuf points dans la fonction publique de l'État. En revanche, elle a reculé significativement dans la fonction publique hospitalière (-5 points), il est vrai à partir d'un niveau de départ élevé (75,4 % en 2013).

A l'inverse, il apparaît que la proportion d'entreprises à jour de leurs obligations à l'égard du DUERP a décru au cours de la précédente décennie et ce, dans toutes les catégories d'effectifs.

1.2.2 ... ou surtout selon l'effectif de l'entreprise dans le secteur privé

Dans le secteur marchand et associatif, des contrastes très importants existent entre les établissements selon leur taille. Si les taux de réalisation du DUERP sont satisfaisants dès que l'établissement compte 50 salariés ou plus, supérieurs à 80 % (cf. tableau ci-dessus), ils s'abaissent très sensiblement dans les établissements dont les effectifs sont compris entre 10 et 49 salariés (69,4 % en 2016), et encore davantage au sein des établissements dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés (41,1 %).

La diminution du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP entre 2013 et 2019 suit une courbe en cloche selon l'effectif de l'établissement : -0,6 point parmi les 0-9 salariés, -2,0 points parmi les

10-49, -3,5 points parmi les 50-249 salariés, -2,1 points parmi les 250-499 salariés, -1,3 points parmi les plus grands établissements (500 salariés et plus). L'effritement du taux global est donc relativement contenu dans les plus petits établissements, qui affichent les niveaux les plus faibles de réalisation et de mise à jour.

Au final, le taux de réalisation et de mise à jour du DUERP a légèrement reculé dans le secteur marchand et associatif au cours de la précédente décennie.

2 Dans les établissements qui les réalisent, les formats des DUERP sont très hétérogènes

Indépendamment de l'incomplétude de la réalisation et de la mise à jour du DUERP constatée dans la partie 1 précédente de la présente annexe, la mission a également constaté une forte hétérogénéité du contenu et du format du DUERP parmi les entreprises qui sont à jour de leurs obligations.

Cette hétérogénéité tient fondamentalement au faible encadrement par la réglementation du travail du contenu de l'évaluation des risques dans le DUERP, et à son silence quant au format du document unique (2.1). Elle découle aussi des différences de pratiques d'élaboration du DUERP, particulièrement marquées entre les plus grandes et les plus petites entreprises (2.2).

2.1 La réglementation ne fixe aucune norme quant à la forme du DUERP

La réalisation du DUERP par les employeurs est encadrée par un petit nombre de dispositions législatives et réglementaires.

2.1.1 La loi encadre de façon très générale le contenu du DUERP

Dans le cadre des principes généraux de la prévention des risques professionnels posés à l'article L. 4121-2 du code du travail⁷⁷, *« l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, 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 ; cette évaluation des risques tient*

⁷⁷ Ces principes généraux sont les suivants : *« éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source ; adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, (...), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...); prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; donner les instructions appropriées aux travailleurs ».*

compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (article L. 4121-3 du code du travail).

Ce même article législatif précise que les modalités d'élaboration du DUERP peuvent associer le comité social et économique et les « *salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise* » désignés par l'article L. 4644-1 du code du travail, et bénéficier de l'appui du service de prévention en santé au travail duquel l'employeur est adhérent.

2.1.2 La réglementation est muette sur le format du DUERP

La réglementation (article R. 4121-1 du code du travail) précise que l'évaluation des risques professionnels « comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques ».

Les autres dispositions réglementaires traitent de la mise à jour du DUERP en fonction de la taille de l'établissement (*cf.* § 1.1.2 *supra*) et des personnes et entités auxquelles le DUERP peut être mis à disposition.

La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 relative au DUERP se borne à préciser que « *celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques ; dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation* ».

Il ressort de la juxtaposition de cette réglementation et son interprétation par l'administration que l'employeur conserve une grande latitude quant à la forme du DUERP qu'il est tenu de réaliser et de mettre à jour.

2.1.3 Le DUERP a une vocation d'impulsion de la démarche de prévention des risques professionnels, et constitue fréquemment un objet de dialogue social dans l'entreprise

Ainsi, le DUERP est un outil d'analyse des risques à la disposition de l'employeur et de l'ensemble du collectif de travail, au service d'une « *démarche d'évaluation a priori des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail* » (circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 précitée).

Cette même circulaire précise que l'évaluation des risques « *ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques* ».

Il est donc attendu du DUERP une appréciation qualitative des risques, apte à cerner la probabilité de leur conversion en expositions des salariés et ainsi propice à la conception d'actions de prévention de la santé et de la sécurité au travail, et non pas le simple recensement quantitatif des impacts des processus productifs sur les conditions de travail des salariés. Or, une normalisation du format du DUERP tirerait certainement ce document vers une description standardisée et quantifiée des risques, et c'est donc logiquement que la réglementation du travail ne l'a pas prévue.

En outre, le libéralisme qui prévaut en matière de format du DUERP est propice à sa mobilisation comme objet du dialogue social dans l'entreprise, en offrant au personnel, aux représentants du personnel et aux experts en sécurité et en santé au travail une possibilité d'intervention sur son contenu.

2.2 Les documents uniques consultés par la mission présentent une forte hétérogénéité

Lors de ses investigations de terrain, la mission a pu consulter ou se faire présenter des DUERP réalisés par une diversité d'entreprises :

- elle a d'une part pu échanger avec les équipes « Hygiène, sécurité, environnement » (HSE) de deux très grandes entreprises : une raffinerie du groupe Exxon-Mobil en Seine-Maritime, et le groupe Airbus ;
- elle a également bénéficié de deux ensembles de DUERP de toutes tailles (4 salariés au minimum, plus de 500 pour la plus grande) : 19 documents mis à disposition par la Direction départementale de l'emploi, du travail et de la solidarité (DDETS) du Val-d'Oise, plus 2 documents transmis par le SPST normand « Ma santé Pro ».

2.2.1 Dans les grandes entreprises, le DUERP est la synthèse de l'exploitation de vastes systèmes d'information sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement de travail

Les deux grandes entreprises dont la mission a rencontré les responsables HSE ont en commun de disposer d'un système d'information et de gestion intégrée de l'évaluation des risques professionnels, de l'analyse des postes et de l'enregistrement des données médicales permettant le suivi individuel des salariés.

L'établissement du groupe Exxon-Mobil

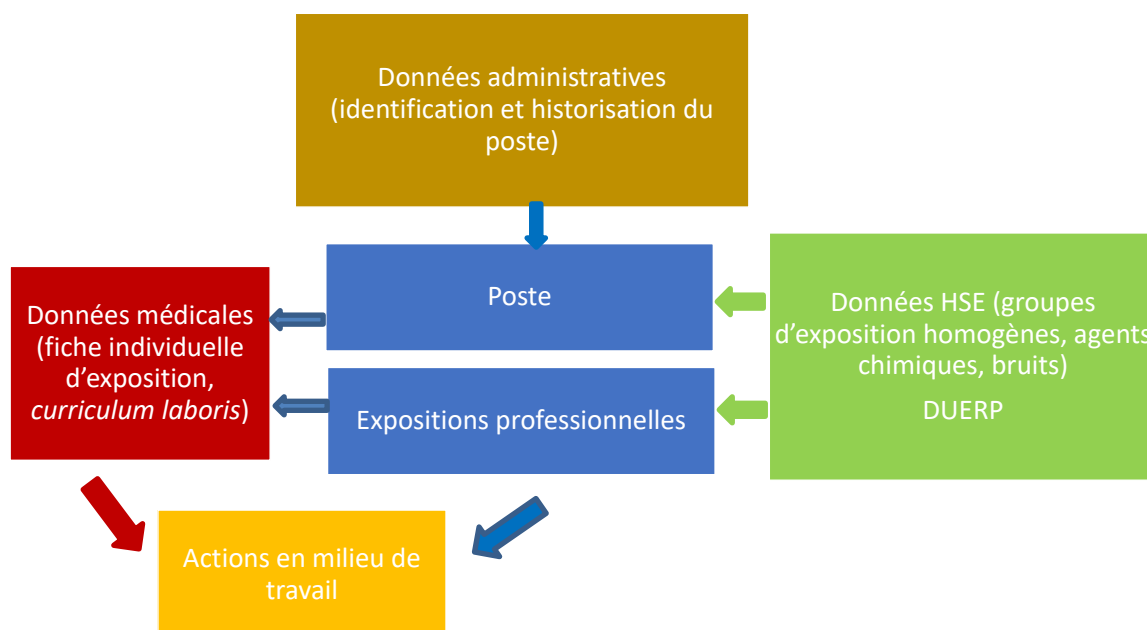
Le schéma ci-dessous résume l'architecture de ce système d'information au sein de la raffinerie Exxon-Mobil visitée par la mission. Dans cette entreprise, les enjeux d'hygiène industrielle sont majeurs, et sont appréhendés par groupes d'exposition homogènes. L'évaluation des risques est réalisée régulièrement à l'aide d'un organisme certifié COFRAC.

Les données des préventeurs du service HSE identifient le groupe d'exposition homogène auxquelles se rattache le poste et des données d'exposition à des agents chimiques, du bruit, des vibrations, des températures élevées, etc., et nourrissent le DUERP. Ensemble ces deux sources, complétées par des données du service des ressources humaines (comme, par exemple, le régime horaire du titulaire du poste), alimentent une analyse de poste et une évaluation des expositions professionnelles de son titulaire. Celles-ci sont communiquées au SPST autonome de l'entreprise qui met à jour le dossier médical en santé au travail du salarié, dont les principaux éléments sont la fiche individuelle d'exposition et le *curriculum laboris* qui, s'il est à jour, historise ces expositions. L'exploitation du dossier médical et le degré des expositions professionnelles conduit à la mise en œuvre d'actions en milieu de travail (formation, métrologie, visites, etc.).

Le DUERP est donc un document d'entrée de phase du suivi individuel des salariés, alimenté par les données HSE de nature collective. Il contribue à l'identification des expositions professionnelles attachées à un poste, mais conjointement à un grand nombre d'autres informations.

Sa valeur est donc limitée, y compris pour les salariés qui sont davantage familiers des fiches de poste et de procédure. Il constitue surtout un outil mobilisé par les représentants du personnel. Cependant la mission a pu constater qu'il était aisément consultable par le personnel de l'établissement.

Schéma 1 : Le circuit des données administratives, relatives aux risques et expositions professionnelles, et médicales accessibles aux préventeurs et aux médecins du travail de la raffinerie Exxon-Mobil



Source : Mission, à partir d'informations transmises par le service HSE d'Exxon Mobil.

Le groupe Airbus

La mission s'est fait présenter à distance le dispositif d'évaluation et de prévention des risques professionnels du groupe Airbus, et a pu échanger avec les équipes HSE et un médecin du travail.

Le groupe possède un système d'information sur la santé et la sécurité dénommé Fish (« *Federated information on safety and health* »). Cette application décline dans un fichier de plusieurs milliers de lignes pour chaque établissement l'ensemble des situations de risque par unité de travail (typiquement, un atelier), directement connectées aux processus industriels mis en œuvre dans l'établissement. Chaque ligne du fichier identifie un risque (exemple : chute de hauteur pour les salariés affectés à la peinture des avions), qualifie sa criticité et sa fréquence intrinsèque (avant action de prévention), puis mentionne les actions acquises et celles restant à mettre en œuvre. La prise en compte des actions acquises permet de qualifier le risque résiduel, et une matrice de risques peut être établie à tous les niveaux de l'organisation (unité de travail, département, établissement).

Le DUERP fait l'objet de mises à jour constantes, à chaque modification d'une ligne de risques, à tel point qu'il serait difficile de retrouver rétrospectivement la version du DUERP à jour à une date donnée.

Le service HSE du groupe Airbus a indiqué à la mission que le DUERP est un outil interne de l'entreprise, objet d'information – consultation des représentants du personnel. Son externalisation soulèverait de lourdes préoccupations au regard du risque de divulgation de procédés industriels relevant du secret des affaires. De plus, sa version « papier » reste volumineuse et difficilement appréhensible par une personne qui la consulterait.

Le médecin du travail intervient dans l'évaluation des risques : par exemple, il donne un avis à la commission d'autorisation d'entrée des produits. Le DUERP réagré à une maille de risques plus large est un entrant du dossier médical en santé au travail des salariés travaillant dans une unité de travail donnée.

Les deux exemples d'évaluation des risques dans de grands établissements ou entreprises montrent que le DUERP est un document complexe, très riche, intégré à la chaîne qui relie l'évaluation collective des risques à partir d'une description fine des processus industriels, les analyses de poste et le suivi médical des salariés. La mission estime que les deux entreprises concernées mettent en œuvre des évaluations des risques professionnels selon des référentiels qui excèdent de beaucoup les exigences réglementaires.

2.2.2 Dans les petites entreprises et moyennes entreprises, le degré de détail de l'évaluation des risques est variable

L'échantillon de DUERP mis à l'exposition de la mission de la DDETS du Val-d'Oise révèle une forte hétérogénéité des formats retenus par les établissements émetteurs (cf. les trois exemples présentés à l'encadré 2 ci-après).

Encadré 2 : Trois exemples de DUERP réalisés par des entreprises du Val d'Oise

Un premier établissement, de très petite taille – 4 salariés – dont l'activité consiste dans la récupération de déchets triés, a produit un DUERP sous forme de fichier Excel détaillé faisant apparaître 68 situations dangereuses correspondant à 17 risques distincts dans des domaines divers (agents biologiques, circulation interne véhicules...); pour chaque situation dangereuse, des actions organisationnelles, collectives et individuelles sont identifiées, et priorisées : une action apparaît en priorité n°1, 6 en priorité n°2, 15 en priorité n°3, et le solde (46) en priorité n° 4.

Un deuxième établissement – une grande entreprise de peinture, comptant 250 salariés – a déposé un DUERP d'une page et cinq risques identifiés. : parmi ceux-ci un risque chimique (« utilisation de quelques produits étiquetés ») évalué faible, auquel correspond une action de fourniture d'équipements de protection individuelle.

Une troisième entreprise – un salon de soins et de prothésie ongulaires – a recouru à l'outil « OiRA » (cf. *infra*, § 3.1.1) de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) pour la réalisation de son DUERP ; il s'agit d'un outil en ligne qui adresse à l'employeur une suite de questions regroupées en cinq rubriques (aménagement du salon, travail de l'ongle, risque infectieux, risques psychosociaux, organisation du travail) ; l'employeur peut mentionner de façon libre mentionner des « risques personnalisés » ; l'outil évalue les différents risques à partir des réponses de l'employeur, et récapitule les actions de priorité élevée à mettre en œuvre (exemple : équipements des tables de travail de systèmes d'aspiration des poussières et vapeurs).

A l'analyse de ces situations, la mission retient la grande hétérogénéité des moyens engagés par les entreprises pour s'acquitter de leur obligation de réalisation et de mise à jour du DUERP, depuis l'externalisation complète jusqu'à une démarche originale et exhaustive, en passant par l'utilisation d'outils d'aide disponibles auprès d'organismes professionnels ou interprofessionnels. D'une façon générale, à l'observation des DUERP consultés par la mission, la complétude des documents s'améliore avec la montée dans l'échelle de taille des entreprises. Cependant, l'encadré 2 ci-dessus montre que des contre-exemples existent – de très petites entreprises très diligentes en matière d'évaluation des risques professionnels, comme des DUERP indigents dans des entreprises de taille intermédiaire.

Des cas de faible qualité des DUERP produits dans le cadre de prestations externalisées ont été rapportés à la mission. Ils se présenteraient comme des documents génériques décrivant les risques professionnels couramment présents dans l'activité réalisée par l'établissement, sans prise en compte du contexte spécifique à ce dernier⁷⁸.

En exerçant leur rôle de conseil, les experts-comptables alertent les entreprises sur l'obligation de réalisation et de mise à jour du DUERP, signalent les outils d'aide à la réalisation du document unique, voire parfois le réalisent eux-mêmes.

3 Des outils d'aide à la réalisation du DUERP sont proposés aux entreprises, qui permettent d'envisager une certaine harmonisation du document par métiers ou branches professionnels

Au cours de ses investigations, la mission a pris connaissance de plusieurs outils d'aide à la réalisation du DUERP par les employeurs élaborés par des organismes nationaux ou professionnels (3.1). Ils peuvent constituer une voie d'harmonisation du contenu et du format du DUERP (3.2).

3.1 Plusieurs organismes nationaux ou professionnels proposent aux entreprises des aides à la réalisation du DUERP

A la lumière des données présentées au tableau 1 précédent, il apparaît que la marge la plus importante de progression du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP réside en sein des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME). C'est justement en faveur de ces employeurs que plusieurs organismes, nationaux ou professionnels, mettent à la disposition des TPE-PME des outils d'aide à la réalisation du document unique.

3.1.1 Les outils OiRA de l'INRS

L'INRS met à disposition des TPE-PME gratuitement en ligne des outils d'aide à la réalisation du DUERP utilisant la démarche « *Online Interactive Risk Assessment* » (OiRA) promue par l'Agence

⁷⁸ La mission a cependant eu connaissance d'un devis d'un montant de 693 € passé par une entreprise du commerce de détail à une société de conseils et de diagnostics pour la réalisation du DUERP.

européenne pour la santé et la sécurité au travail. Initiée dès le début des années 2010 dans certaines branches précurseuses comme le transport routier de marchandises – en 2011 –, la démarche a pris son essor depuis le début de la présente décennie.

A l'heure actuelle, 37 métiers sont couverts par un outil d'aide relevant de la démarche OiRA, complété par un outil générique accessible aux entreprises au sein desquels s'exercent des métiers non couverts.

Comme décrit dans le troisième exemple présenté à l'encadré 2 précédent, l'outil accessible en ligne sur le site Internet de l'INRS oriente l'employeur dans son évaluation des risques professionnels, au moyen de questions portant sur les différents types de risques généralement identifiés dans l'exercice des métiers. A l'issue du questionnaire, l'outil récapitule les risques présents dans l'établissement et identifie des actions à mettre en œuvre, assorties de niveaux de priorité, l'ensemble tenant lieu à la fois de DUERP et de plan d'actions pour la prévention. Ces informations sont téléchargeables ou imprimables. L'encadré 3 ci-après présente les rubriques du questionnaire auquel doit répondre un établissement offrant un service d'accueil du jeune enfant.

Encadré 3 : Questionnaire « OiRA » adressé à une entreprise du secteur des services d'accueil du jeune enfant

1 Locaux de travail

- 1.1 L'aménagement des zones de travail et de circulation permet-il de limiter le risque de chutes ?
- 1.2 Les escaliers sont-ils correctement éclairés et aménagés ?
- 1.3 Le choix de l'emplacement des locaux de rangement ou armoires est-il pertinent ?
- 1.4 L'aménagement des locaux contribue-t-il à réduire le bruit ?
- 1.5 Un système de renouvellement d'air est-il installé dans chaque pièce ?
- 1.6 Les points de livraison pour la réception des commandes (couches, packs eau, aliments...) sont-ils matérialisés et fonctionnels ?
- 1.7 L'aménagement des locaux permet-il de faciliter la gestion des déchets : tri, évacuation... ?

2 Activités auprès des enfants

- 2.1 Pour les salariés en relation avec les parents, la prévention des incidents et agressions est-elle organisée ?
- 2.2 Des mesures sont-elles prises pour limiter les manutentions et les postures contraignantes ?
- 2.3 Informez-vous systématiquement vos salariés sur les règles d'hygiène ?

3 Organisation du travail

- 3.1 L'organisation du travail permet-elle de limiter le risque de chutes ?
- 3.2 Pour le rangement des jeux, l'accrochage de décorations murales, l'entretien des vitres... le risque de chute de hauteur est-il maîtrisé ?
- 3.3 Le stockage des produits et matériels est-il bien organisé ?

Jeter ou recycler ce qui n'est plus utilisé régulièrement.

- 3.4 Le risque de coupure lors du déballage de commandes a-t-il été pris en compte ?
- 3.5 L'entretien du linge, des locaux et la confection des repas sont-ils réalisés avec du matériel professionnel ?

3.6 Vos salariés sont-ils informés sur les risques liés aux produits qu'ils utilisent ?

3.7 Les nouveaux embauchés, salariés temporaires et apprentis sont-ils accueillis et informés sur la sécurité et la santé au travail ?

3.8 Existe-t-il une procédure connue pour gérer les situations d'urgence ?

4 Risques personnalisés

Les outils OiRA par métiers ont été conçus par la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), en partenariat avec les organismes professionnels concernés. L'assurance maladie a mobilisé sa base statistique des sinistres d'origine professionnels par activité. Le partenariat avec les organisations professionnelles a pu prendre des modalités variables, d'une simple consultation jusqu'à une contractualisation pour le déploiement des outils.

L'INRS mesure les ouvertures de comptes OiRA, sans pouvoir certifier le nombre de DUERP réalisés après ces ouvertures. 107 500 comptes étaient ouverts à fin janvier 2023. Certaines activités numériquement importantes atteignent un taux de couverture des effectifs des TPE-PME par des comptes « OiRA » supérieurs à 30 %, comme le travail de bureau (33 %), les transports routiers de marchandises et de voyageurs (47 %). De plus, il a été indiqué à la mission que 68 % des ouvertures de sessions donnent lieu au téléchargement du rapport émis par l'outil OiRA, et 48 % au téléchargement du plan d'action.

3.1.2 L'outil « MonDocumentUnique Prem's » de l'OPPBTP

L'Office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) a également développé un outil destiné aux entreprises du secteur, dénommé « MonDocUnique Prem's ». La méthodologie est fondée, comme avec l'outil OiRA, sur le guidage des entreprises au moyen d'une suite de questions. « Mon DocUnique Prem's » délivre comme OiRA un DUERP et un plan d'actions.

Cependant, les deux dispositifs diffèrent sur deux points :

- l'outil MonDocUnique Prem's repose sur une cartographie simplifiée des métiers, des risques et des actions : 22 métiers du BTP, 5 risques par métier, 3 actions par risque ; il cible les risques les plus fréquents ou critiques dans les principaux métiers du BTP, afin de faciliter l'atteinte d'un taux élevé de réalisation et de mise à jour ;
- il est proposé en solution logicielle, intégrée aux équipements informatiques de l'entreprise, contrairement à l'outil OiRA qui n'est accessible que sur le site de l'INRS.

L'OPPBTP réalise régulièrement des enquêtes auprès de ses entreprises adhérentes sur la réalisation du DUERP. Selon la dernière vague de cette enquête, 79 % des entreprises du BTP déclarent avoir réalisé un DUERP en 2020, et 49 % avoir mis en œuvre un plan d'actions.

3.1.3 Une variété d'autres outils disponibles

Il y a lieu de mentionner deux outils supplémentaires mis à la disposition des entreprises :

- l'outil Systera à la disposition des entreprises agricoles, promu par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- l'outil Seirich pour l'évaluation spécifique des risques chimiques.

La mission n'a pas étudié les fonctionnalités de ces outils.

3.2 Ces outils sont de nature à favoriser la progression du taux de réalisation du DUERP, ainsi qu'une harmonisation des formats du DUERP pour les entreprises d'une même branche professionnelle

Au terme de son analyse des pratiques des entreprises en matière de réalisation et de mise à jour du DUERP, et des outils à leur disposition, la mission estime qu'un déploiement plus intensif de ces d'outils serait de nature à hâter l'augmentation souhaitable du taux de réalisation et de mise à jour du DUERP par les employeurs. L'extension de l'outil OiRA à de nouveaux métiers pourrait notamment y contribuer.

Cet outil décliné par métiers, et de façon plus nette encore l'outil MonDocUnique Prem's de l'OPPBTP, paraissent de nature à réaliser une certaine harmonisation du contenu et du format du document unique sans le détourner de sa vocation d'impulsion à la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. A cet égard, la branche professionnelle paraît l'espace approprié pour concilier ces deux objectifs.

ANNEXE 8 : Enseignements de l'appel à contribution de médecins du travail exerçant en SPST

1 Présentation de l'appel à contribution

Un appel à contribution a été lancé par la mission IGAS auprès des médecins du travail exerçant en SPSTI ou en SPSTA le 23 février 2023.

1.1 Motivations et déroulement de l'appel à contribution

L'activité des médecins du travail et de leur équipe pluridisciplinaire est au croisement de la prévention, par les actions en milieu de travail, et du suivi individuel de l'état de santé des salariés. Composante du suivi individuel, la traçabilité des expositions professionnelles présentes et passées figure explicitement dans l'objet du DMST depuis le décret du 15 novembre 2022 (numérisation du DMST, échanges entre SPST, communication avec les professionnels de santé en charge du suivi individuel des travailleurs).

Compte tenu des délais assignés, la mission ne pouvait rencontrer un grand nombre de médecins du travail exerçant en SPST interentreprises ou autonomes. Toutefois, elle souhaitait pouvoir recueillir leurs contributions afin de nourrir sa propre réflexion sur les pratiques de traçabilité en SPST. Il importe de préciser qu'il ne s'agissait pas d'évaluer ces pratiques mais de disposer d'éléments de contexte facilitant l'identification de pistes réalistes d'aménagement de la réforme du DUERP.

Pour ce faire, la mission a demandé aux DREETS/DRIEETS/DEETS de bien vouloir diffuser l'appel à contributions aux médecins du travail ou aux directions des SPST de leur région en demandant un retour des médecins auprès de la mission pour le 15 mars 2023.

Les contributions recueillies ont été conservées par mission et ne seront communiquées à aucun tiers. Les analyses exprimées ont été prises en compte de manière anonymisée dans le rapport. Sauf indication contraire de sa part, l'identité et l'organisme d'emploi d'un médecin du travail contributeur sont mentionnés dans la liste ci-après des personnes contactées par la mission.

La mission remercie les 142 contributeurs pour leur disponibilité et la richesse des réponses fournies.

1.2 Questions posées par la mission

A. DUERP et traçabilité individuelle des expositions : pour le suivi de l'état de santé des travailleurs que vous suivez et contribuer à la prévention primaire ou secondaire dans leurs établissements d'emploi, dans quelle mesure utilisez-vous le DUERP aux fins de traçabilité individuelle des expositions professionnelles, notamment en visite de post-exposition, de visite de mi-carrière et le cas échéant à l'avenir de visite de fin de carrière ? Quel peut être l'apport de la

disponibilité d'anciens DUERP ou d'extraits de DUERP d'établissements où ont exercé ces travailleurs ?

- B. Quelles autres sources d'information collective ou individuelle sont utilisées pour opérer cette traçabilité individuelle, en particulier lors des visites post-exposition, de mi-carrière et, le cas échéant à l'avenir, de fin de carrière ? Quels sont les apports respectifs des déclarations de l'employeur quant aux risques encourus par ses salariés, de la fiche d'entreprise, des plans de prévention et des différentes composantes du DMST que vous constituez et tenez à jour et qui doit être conservé pendant 40 ans ?
- C. Transférabilité des DMST : avez-vous ou comptez-vous demander, aux fins de traçabilité individuelle des expositions tout au long de la carrière, à des confrères médecins du travail le transfert de DMST qu'ils détiennent ? En l'état, accédez-vous à ces informations sous forme dématérialisée ou par des correspondances papier ? Inversement, avez-vous eu à répondre à des demandes de transmission de DMST par des confrères ? Comment recueillez-vous le consentement du salarié concerné par ces échanges ? Quelles sont les perspectives de développement de ce recueil longitudinal de DMST et de leur exploitation individuelle, compte tenu des moyens dont vous disposez ?
- D. Amélioration de la traçabilité individuelle des expositions professionnelles : quelles pistes suggérez-vous pour tirer parti de la réforme en cours, en restant dans l'équilibre voulu par les partenaires sociaux dans l'ANI du 9 décembre 2020 ?

1.3 Réponses à l'appel à contribution

Tableau 11 : Nombre et répartition des réponses reçues

Nombre de	Type de SPST	SPST interentreprises	SPST autonome	Total
Réponses exploitables		67	27	94
Dont réponses individuelles		60	27	87
Dont réponses collectives		7	-	7
Médecins fédérés par les réponses collectives		55	-	55
Ensemble des médecins concernés		115	27	142

Source : Mission IGAS

La liste des médecins du travail répondants figure à la fin de cette annexe.

2 Enseignements

Les réponses à l'appel à contribution concernent trois thématiques :

- L'apport du DUERP et des autres sources d'information à la traçabilité individuelle des expositions ;
- La transmission transférabilité des DMST d'un SPST à l'autre ;
- Les pistes d'amélioration de la traçabilité.

De manière transversale, l'analyse de ces réponses fait apparaître des différences entre SPSTI et SPSTA, qui sont liées à des conditions d'exercice plus confortables pour les SPSTA : taille plus

réduite du portefeuille de salariés suivis, connaissance plus approfondie de l'entreprise, échanges d'information facilités avec les unités de travail et les services de prévention au sein de l'entreprise, notamment celui en charge de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (HSE).

2.1 Apport du DUERP à la traçabilité individuelle des expositions et autres sources d'information

2.1.1 DUERP et traçabilité individuelle des expositions

Les deux tiers des médecins répondants font un usage inexistant ou marginal du DUERP pour tracer les expositions (donc hors usage en vue de réaliser la fiche d'entreprise). Cela tient à de nombreuses raisons : la rareté des DUERP disponibles, la faible lisibilité du document (souvent stéréotypé dans les petits établissements et très complexe dans les grands), le caractère chronophage de son exploitation, la nature collective et non individuelle des informations, la fiabilité et la précision insuffisantes du renseignement des risques en particulier la documentation très lacunaire du risque chimique. Il en ressort globalement une faible contributivité du DUERP.

Les médecins qui exploitent les DUERP aux fins d'éclairer le suivi post exposition ou post professionnel le font pour les motifs suivants, par ordre décroissant de fréquence :

- mieux connaître l'organisation de l'entreprise (postes de travail), les mesures de prévention (en particulier les équipements collectifs ou individuels de protection) et les conditions de travail ;
- confronter les risques déclarés dans le DUERP avec les autres sources d'information disponibles, en particulier les dires du travailleur ou d'autres documents (plan de prévention, fiche d'entreprise), notamment afin d'identifier une exposition ancienne ;
- se référer, plus rarement, aux métrologies figurant dans le DUERP.

Cet usage apparaît systématiquement subsidiaire et complémentaire au recours aux principales sources d'information disponibles (cf. ci-après). Les motifs d'exploitation méritent d'être reliés à la nature duale du DUERP dans les entreprises de moins de 50 salariés (à la fois évaluation et plan de prévention des risques professionnels), souvent peu couverts par ailleurs par une fiche d'entreprise. En effet, la part des médecins du travail qui ont significativement recours au DUERP est supérieure en SPSTI.

2.1.2 Autres sources d'information utilisées en vue de la traçabilité

Lorsque les répondants ont indiqué utiliser fréquemment une source, elle a été considérée comme majeure et lorsque la source est déclarée utilisée de manière occasionnelle, elle a été considérée comme complémentaire.

Sur cette base, le principal vecteur d'information considéré comme une source majeure (60 % des médecins contributeurs) est, de loin, l'interrogation du salarié lui-même dans le cadre d'une consultation afin de reconstituer son *cursus laboris*, soit pendant cette visite médicale soit plus rarement aussi au moyen d'un questionnaire préparatoire.

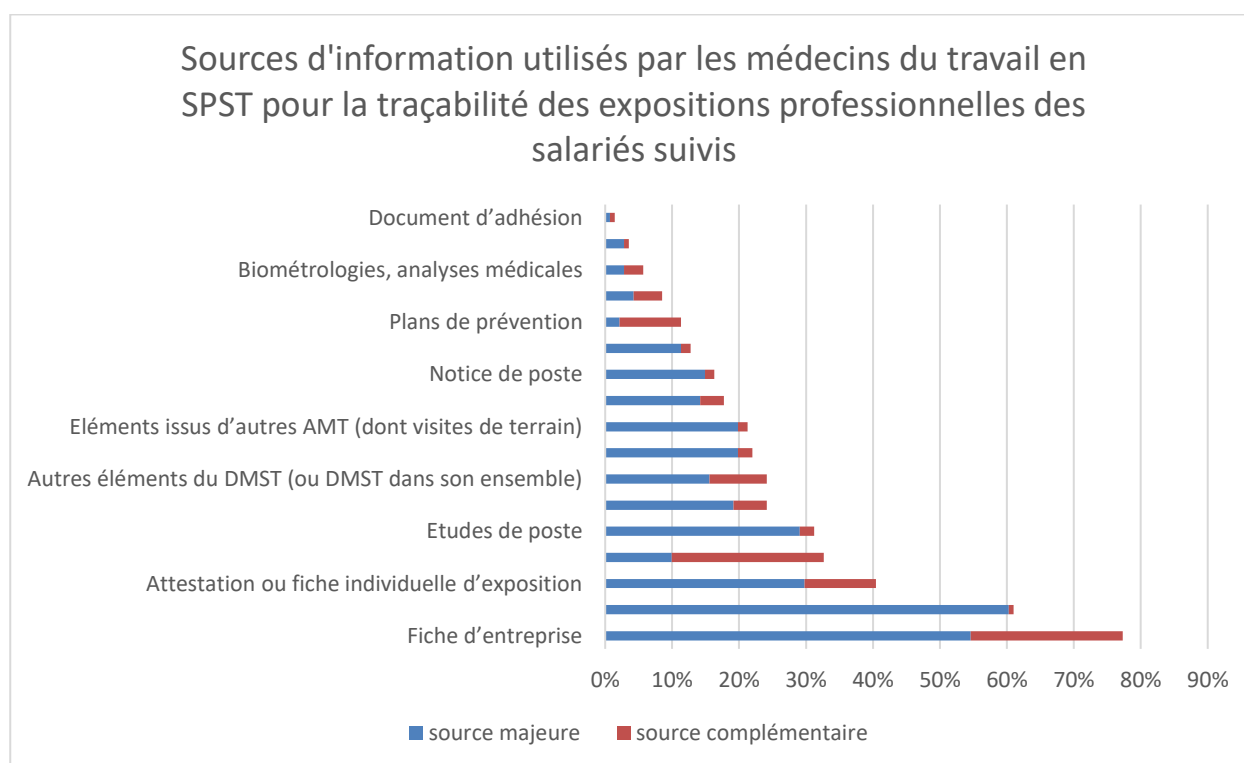
La fiche d'entreprise est le document de référence le plus massivement utilisé, par 77 % des médecins du travail au total (55 % comme source majeure et 22 % comme source complémentaire). L'apport du DUERP, dont l'objet est similaire, apparaît comparativement modeste tant en prévalence qu'en intensité : il est considéré d'intérêt majeur par seulement 10 % des médecins du travail et d'intérêt complémentaire par 23 % d'entre eux, soit un recours par un médecin sur trois.

Les autres sources majeures sont ensuite, par ordre décroissant :

- les attestations ou fiches individuelles d'exposition produites par l'employeur (30 %, et 41 % en ajoutant le recours comme source complémentaire) et les études de poste (29 %) ;
- en tant que sources majeures pour 14 à 20 % des médecins du travail : les métrologies, la connaissance issue des actions en milieu de travail (AMT), la déclaration annuelle d'effectifs de l'employeur (qui définit le type de suivi individuel de chaque salarié), les notices de poste, les éléments du DMST en général, les outils génériques d'identification et de quantification des expositions (matrices-emplois-expositions, bases de données, fiches médico-professionnelles) ;
- les fiches de données de sécurité sont citées comme source majeure par 11 % des médecins du travail.

La diversité des combinaisons de sources utilisées semble indiquer que les médecins sont en partie conduits à adapter leurs pratiques en fonction des sources disponibles et que certaines informations qui leur seraient utiles peuvent faire défaut.

Graphique 3 : Sources d'information utilisées par les médecins du travail en SPST pour la traçabilité des expositions professionnelles des travailleurs



Source : Mission IGAS

Tableau 12 : Sources d'information majeures ou complémentaires pour les médecins du travail

Source potentielle d'information pour la traçabilité des expositions professionnelles	Nombre de médecins du travail considérant cette source comme :		
	majeure	complémentaire	majeure ou complémentaire
De source employeur			
Document d'adhésion	1	1	2
Déclaration annuelle d'effectifs	27	7	34
DUERP	14	32	46
Notice de poste	21	2	23
Fiche de données de sécurité	16	2	18
Attestation ou fiche individuelle d'exposition	42	15	57
Plans de prévention	3	13	16
CR de CHSCT, CSE/CSSCT	4	1	5
De source salarié			
Interrogatoire/ questionnaire/ déclarations du salarié, <i>curriculum laboris</i> (recueilli lors des visites)	85	1	86
De source SPST (à caractère collectif)			
Fiche d'entreprise	77	32	109
Etudes de poste	41	3	44
Métrologies	28	3	31
Eléments issus d'autres AMT (dont visites de terrain)	28	2	30
De source SPST (à caractère individuel)			
Biométrologies, analyses médicales	4	4	8
Autres éléments du DMST (ou DMST dans son ensemble)	22	12	34
De source partenaires			
Matrices emplois-expositions, BDD, fiches de nuisances et fiches médico-professionnelles	20	5	25
Eléments issus de l'inspection du travail, de la CARSAT, de l'ARACT...	6	6	12

Source : Mission IGAS

2.2 Transférabilité des DMST d'un SPST à l'autre

Parmi les répondants qui se prononcent spontanément sur cette question, les transmissions de DMST apparaissent comme fréquentes dans plus de la moitié des cas (54 %), inexistantes dans seulement 8 % d'entre eux. On observe que ces transmissions sont plus fréquentes dans les SPSTA (65 % des répondants) que dans les SPSTI (51 %).

Tableau 13 : Transmission des DMST par les SPST

Fréquence du recours à la transmission des DMST (comme émetteur ou receveur)	SPSTI		SPSTA		Ensemble	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Fréquente	50	51 %	15	65 %	65	54 %
Occasionnelle	40	41 %	6	26 %	46	38 %
Inexistante	8	8 %	2	9 %	10	8 %
Sous-total	98	100 %	23	100 %	121	100 %
<i>Ne se prononcent pas</i>	17		4		21	
<i>Total</i>	115		27		142	

Source : Mission IGAS

Parmi les médecins qui se sont prononcés sur le sujet, les DMST sont le plus souvent transmis sous format papier (plus de 80 % des répondants), la proportion de ceux qui évoquent aussi des transmissions numériques est supérieure en SPSTA (25 %) qu'en SPSTI (17 %).

Tableau 14 : Mode de transmission des DMST employé par les SPST

Mode de transmission, le cas échéant, des DMST (comme émetteur ou receveur)	SPSTI		SPSTA		Ensemble	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Papier	84	83 %	18	75 %	102	82 %
Papier ou numérique	17	17 %	6	25 %	23	18 %
Sous-Total	101	100 %	24	100 %	125	
<i>Ne se prononcent pas</i>	14		3		17	
<i>Total</i>	115		27		142	

Source : Mission IGAS

Parmi les difficultés rencontrées par les médecins du travail au regard de la traçabilité individuelle des expositions, deux causes sont le plus souvent spontanément évoquées : le manque de temps et les carences du système d'information.

Le manque de temps est évoqué spontanément par 54 % des médecins interrogés, ils sont en proportion plus nombreux dans les SPSTI (57 %).

Tableau 15 : Evocation spontanée du manque de temps

Difficulté pour réaliser la traçabilité individuelle tenant au manque de temps	SPSTI		SPSTA		Ensemble	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Oui	65	57 %	12	44 %	77	54 %
Ne se prononcent pas	50	43 %	15	56 %	65	46 %
Total	115	100 %	27	100 %	142	100 %

Source : Mission IGAS

Les carences du système d'information sont spontanément évoquées par 35 % des répondants ; les médecins exerçant en SPSTA s'expriment nettement moins sur ce sujet en proportion (22 %).

Tableau 16 : Evocation spontanée des carences du système d'information

Difficulté pour réaliser la traçabilité individuelle tenant aux carences du système d'information	SPSTI		SPSTA		Ensemble	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Oui	44	38 %	6	22 %	50	35 %
Ne se prononcent pas	71	62 %	21	78 %	92	65 %
Total	115	100 %	27	100 %	142	100 %

Source : Mission IGAS

Les conclusions qui peuvent être tirées de l'analyse des réponses sont les suivantes :

- des pratiques courantes d'envois de DMST entre SPST, mais en format papier, peu exploitable ;
- l'absence d'interopérabilité des SI qui empêche les transmissions de données structurées ;
- un enjeu de pérennité des DMST et de leurs données sur les expositions ;
- les données d'exposition des DMST, souvent imprécises ;
- outre l'archaïsme des outils, la pénurie de moyens qui freine considérablement la traçabilité.

Cela semble accréditer l'hypothèse qu'en attendant la modernisation et l'interopérabilité des SI, les démarches de traçabilité peineront à se développer sans un service mutualisé de collecte des DMST.

2.3 Pistes d'amélioration de la traçabilité individuelle des expositions

En réponse à la question ouverte « *quelles pistes suggérez-vous pour tirer parti de la réforme en cours, en restant dans l'équilibre voulu par les partenaires sociaux dans l'ANI du 9 décembre 2020 ?* », les réponses contiennent des propositions relevant des cinq registres ci-après.

2.3.1 Renforcement du suivi individuel des expositions, dématérialisation et enrichissement des informations du DMST

Les pistes les plus souvent évoquées par les répondants reposent un triptyque de mesures alliant suivi individuel des expositions, dématérialisation du DMST et portabilité des informations.

Les mesures proposées concernant le suivi individuel prennent le plus souvent la forme de fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels, certains médecins les préconisant au moins pour les risques chimiques CMR.

De nombreux répondants insistent sur l'importance de la dématérialisation et de l'interopérabilité des logiciels métiers, permettant d'échanger plus aisément des informations et d'enrichir tout au long de la carrière le DMST. Le dossier dématérialisé du DMST devrait être couplé au dossier médical partagé (DMP).

2.3.2 Mettre en place des méthodes communes et mieux utiliser le DUERP

L'harmonisation des outils et des méthodes (saisie des expositions professionnelles dans les DMST, thésaurus commun des risques, notamment) est préconisée ainsi que la mise à disposition de données collectives par métier et secteur (par exemple, réalisation d'observatoires régionaux croisant données de santé au travail et données de santé en population générale, pour identifier les leviers de prévention).

Une demande est exprimée concernant l'effectivité du DUERP et l'amélioration de sa qualité (meilleure identification des groupes homogènes d'exposition, mesure et pondération des risques). Certains médecins appellent de leurs vœux une information allant jusqu'au poste de travail dans le DUERP dans l'espoir de faire le lien jusqu'aux expositions individuelles.

2.3.3 Sensibiliser, accompagner et former les acteurs de l'entreprise

Une amélioration de la traçabilité des expositions pourrait être obtenue par des actions auprès des acteurs de l'entreprise, et des actions de ces acteurs eux-mêmes :

- Une incitation auprès des employeurs, voire un renforcement de leurs obligations, pour qu'ils tracent les expositions et les transmettent au service médical pour alimenter le DMST ;
- Une meilleure information des travailleurs sur le suivi de leur état de santé (allant jusqu'à la remise systématique d'une copie du DMST à la fin de chaque consultation) ;
- Des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques professionnels, auprès des employeurs, des salariés et des professionnels de la santé au travail ;
- Des échanges sur les bonnes pratiques de traçabilité entre les partenaires sociaux (qui pourraient être l'objet d'un ANI).

2.3.4 Centralisation des informations et portail

Quelques répondants envisagent les apports potentiels d'une centralisation des DUERP sur un portail : facilité d'accès pour les SPSTI, grille type harmonisée, requêtage épidémiologique, amélioration éventuelle de la qualité de l'évaluation des risques.

La centralisation des informations sur un portail est également citée optimiser la traçabilité et la transmission du DMST, au niveau national.

2.3.5 Revoir la conception de la santé au travail

Une révision de la conception de la santé au travail est également mentionnée comme piste d'amélioration de la traçabilité ; il s'agit de sortir d'une vision « médicalisée » de la santé au travail : pour plusieurs répondants, la multiplication des visites obligatoires pénalise la réalisation d'actions de prévention. Il serait préférable de se concentrer sur le suivi de santé des salariés pendant leur(s) exposition(s) professionnelles puis en suivi post-professionnel.

3 Liste des médecins du travail répondants

Tableau 17 : Liste des répondants, SPST et département d'exercice

Médecin du travail répondant	SPST ou entreprise	Département(s)	Type de réponse
SPST interentreprises			
Dr Valérie SPINELLI	AISMT13	13	Individuelle
Dr Sophie IHOUA	ACMS	77	Individuelle
Dr Patricia PERLES-DUGUET	ACMS	75	Individuelle
Dr Bachir BENMOUHOU	HST	92	Individuelle
Dr Jean-Louis ZYLBERBERG	APST BTP région parisienne	75	Individuelle
Dr Fanny PERRIN-BLANC	ACMS	91	Individuelle
Dr Benoît DE LA BRUSSE	AST Beaucaire	30	Individuelle
Dr Françoise ARQUÉ	SRAS BTP	31	Individuelle
Dr Agnès CHABOUI	ACMS	75	Individuelle
Dr Sonia DULONG	AST35	35	Individuelle
Dr Hugues NGUYEN KIM	Santé Prévention BTP 35	35	Individuelle
Dr Pascale LEGER	AISMT30	30	Individuelle
Dr Emmanuelle RIOUAL	STSM35	35	Individuelle
Dr Christine VIDAL	AIST22	22	Individuelle
Dr Cristiano RAVALLI	AMETRA06	6	Individuelle
Dr Pierre GUILBAUD	Prestal	46	Individuelle
Dr N1 (<i>anonymat demandé</i>)	Non précisé (<i>anonymisation du SPSTI</i>)	Non précisé	Individuelle
Dr Marie-Laure KULICHENSKI	ACMS	91	Individuelle
Dr Boris ZAVARSKY	Santé Prévention BTP 35	35	Individuelle
Dr Leonardo GIOVANNINI	SIST Narbonne	11	Individuelle
Dr Charlotte PETE-BONNETON	AGEMETRA	69	Individuelle

RAPPORT IGAS N°2022-109R

Dr Christel LEBOURGEOIS	STC	29	Individuelle
Dr Jean-Marc SICARD	ASTE	91	Individuelle
Dr Didier ROCCHIETTA	STCS	49	Individuelle
Dr Isabelle DELPLANQUE	SPSTI16	16	Individuelle
Dr Julien ROELANDT	GIMS13	13	Individuelle
Dr Bernard MAGNAN	ASTBTP	13	Individuelle
Dr Eric PASCAL	AMSN	76	Individuelle
Dr Armelle BOELLEC	AIST19	19	Individuelle
Dr Marie-Hélène POASEVARA	STPF	35	Collective (4 médecins)
Dr Baptiste MENON	STSM35	35	Individuelle
Dr Germaine FERRANDO	AMETRA06	6	Individuelle
Dr Catherine LEGLISE-CAIGNEC	AMIEM	56	Individuelle
Dr Emmanuel GASCHE	SAT Durance Lubéron	84	Individuelle
Dr Laurence PIC	AHI33	33	Individuelle
Dr Clémence BOUYSSOU	AHI33	33	Individuelle
Dr Aurore BORDIER	APAS17	17	Individuelle
Dr Patrick ROGER	ADESTI / Ma Santé Pro	76	Individuelle
Dr Fanny VO DIEP	AHI33	33	Individuelle
Dr José RIVERA-CASTRO	ASTBP	64	Individuelle
Dr Céline REGGIO-VIALA	GIMS13	13	Individuelle
Dr Gérard DARCY	SSTRN	44	Individuelle
Dr Corinne LABADIE	AHI33	33	Individuelle
Dr Francis TABARIN	AHI33	33	Individuelle
Dr Elisabeth DÉPEZEVILLE	Santé BTP	50	Individuelle
Dr Nathalie DALBY	ACIST23-87	23, 87	Individuelle
Dr Valérie CRETEUR	ASTBTP	13	Individuelle
Dr Patricia NEDDAM	AST Grand Lyon	69	Individuelle
Dr Béatrice FREY-HIMBERT	AMET	93	Individuelle
Dr Anne-Sophie COTTEBRUNE	PST14	14	Collective (22 médecins)
Dr Sylvie LAINE-COLIN	SSTRN	44	Individuelle
Dr Christine LEPAPE	AMSN	76	Individuelle
Dr Laurence COLLIGNON	AISMT04	4	Individuelle
Dr Joëlle AIACH	CMIE	75	Individuelle
Dr Dominique FASOLA	SIMT	77	Collective (8 médecins)
Dr Cécile GROSSIN	SMINOV	85	Collective (7 médecins)
Dr Anne-Florence DUQUENOY	MT71	71	Individuelle
Dr Béatrice DAVENAS	SMIE Chateaubriant	44	Collective (nombre de médecins non précisé)
Dr Laurence DAUBIGNEY	MT71	71	Individuelle

Dr Rosa COURTOIS	Dassault Aviation	76	Collective (8 médecins)
Dr Anne HUERRE	SSTRN	44	Individuelle
Dr Céline GALLOT	GEST05	5	Collective (2 médecins)
Dr Céline MACQUART	Intermetra	97	Individuelle
Dr Olivier PALMIERI	ASMT	65	Individuelle
Dr Edith GRIFFATON	AISMT13	13	Collective (4 médecins)
Dr Joëlle LUDWIG	PSTVL	85	Individuelle
Dr Pierre LOTTHE	ASMIS	80	Individuelle
SPST autonomes			
Dr Marie GRASER	Thales Avionics Electrical Systems	60	Individuelle
Dr N2 (<i>anonymat demandé</i>)	SNCF	Non précisé	Individuelle
Dr Karine VAXELAIRE	ENEDIS-GRDF	37	Individuelle
Dr Françoise DE GEUSER	ENEDIS-GRDF	76	Individuelle
Dr Elisabeth LE BAIL	La Poste DSCC Loire-Atlantique Vendée	44	Individuelle
Dr Nicolas BLANCHIN	CEA	13	Individuelle
Dr Juliette ANSELMETTI	ARKEMA	92	Individuelle
Dr Anne-Sophie LE PROVOST	Orange Secteur 29-56	29, 56	Individuelle
Dr Hugues TROLLE	MSA Armorique	22, 29	Individuelle
Dr Meggy PRADEAU	Technip Energies	92	Individuelle
Dr Nicole DINET-LE BERRE	MBDA	92	Individuelle
Dr Marc CHARDON	Hôpital Saint-Joseph-Saint-Luc	69	Individuelle
Dr Sophie BRUNAUD	ST Microelectronics	38	Individuelle
Dr Paul BUISSON	SNEF	13	Individuelle
Dr Claire MONTAGNER-ROLLAND	Total Energies Plateforme Normandie	76	Individuelle
Dr Joanna GROUSSET-PHILIPPE	EDF CNPE Blayais	33	Individuelle
Dr N3 (<i>anonymat demandé</i>)	Une entreprise pharmaceutique	Non précisé	Individuelle
Dr Nathalie CARON	EDF Siège et Commerce	92	Individuelle
Dr Michel REGARD	Safran Electronics & Defence	3	Individuelle
Dr Caroline BERNARD	La Poste BSCC DEX Nouvelle Aquitaine Philaposte	24	Individuelle
Dr Laurent CARRÉ	Renault	76	Individuelle
Dr Florence SAUNIER	EuroApi / BASF	76	Individuelle
Dr Francisco CASAUS-BERMEJO	Dassault Aviation	64	Individuelle
Dr Catherine MARTIN	CH Le Mans	72	Individuelle
Dr Françoise TANKWA	Electricité de Strasbourg	67	Individuelle
Dr Armelle HOREAU RIOS	EDF	50	Individuelle
Dr Philippe DÉMURGÉ	Malerba - France Décors	69	Individuelle

ANNEXE 9 : Evolution du cadre du DMST et de son lien avec le DUERP depuis 2010

1 Le DMST, vecteur de traçabilité individuelle des expositions

Auparavant simple dossier individuel tenu pour le suivi médical du salarié, le DMST est devenu par la loi du 9 novembre 2010, à la suite des recommandations de la HAS de 2009, le réceptacle des informations relatives à l'état de santé du salarié et le principal outil de traçabilité individuelle des expositions professionnelles, toujours sous la responsabilité du médecin du travail.

La recommandation du CNOM de 2015 sur le DMST contient un corpus doctrinal majeur qui porte sur la composition, la communicabilité et la dématérialisation des éléments du DMST ainsi que sur la conservation de celui-ci et son devenir en cas de cessation d'activité de l'entreprise.

Le DMST a été conforté dans ces mêmes objectifs par la dernière réforme de la santé au travail qui contient un important volet à l'initiative des parlementaires avec le soutien du Gouvernement, alors que l'ANI du 9 décembre 2020 ne contenait pas de stipulations en ce sens. Toutefois, ces nouvelles dispositions législatives puis réglementaires rencontrent le consensus des principaux acteurs de la santé au travail rencontrés par la présente mission, sans doute dans la mesure où elles ne font qu'approfondir la vocation des SPST en tenant compte des avancées de la numérisation, le suivi de l'état de santé des salariés restant une mission socle de ce réseau.

La réforme récente précise le contenu et le régime du DMST et institue une transférabilité de plein droit entre SPST qui autorise la consolidation des informations disponibles sur les expositions professionnelles tout au long de la carrière, sous réserve de l'accord du travailleur. Elle régit plus largement les échanges de données de santé entre SPST selon un référentiel d'interopérabilité et de sécurité qui s'appliquera au 1^{er} janvier 2024 aux transmissions de DMST entre ces organismes, ainsi qu'entre médecins du travail et médecins libéraux via leur accès au dossier médical personnel (DMP) et au DMST. L'alimentation du DMP reste elle aussi subordonnée à l'accord du salarié.

Le DMST est ainsi confirmé dans son rôle de vecteur de la traçabilité individuelle des expositions, aussi efficacement que le permettra la qualité des informations retracées dans ces dossiers, qu'elles soient recueillies auprès des entreprises d'emploi (déclarations de risques, fiches de poste, fiches de données de sécurité, fiches d'exposition...) ou produites par le SPST (visites médicales, examens complémentaires, actions en milieu de travail...). Cela dépendra à la fois des sources d'information disponibles et de la capacité des équipes pluridisciplinaires à renseigner les DMST.

Enfin, dans son document relatif aux catégories d'information susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé du 16 mars 2023, la HAS ne recommande pas de verser dans ce dernier le DUERP et la fiche d'entreprise en raison du très faible intérêt informatif de ces deux « *documents collectifs qui apporteraient des données lourdes, difficilement interprétables et ne permettant pas l'extraction de données individualisées et pertinentes pour le titulaire du DMP* ». Plutôt que l'intégralité des documents bruts, la HAS préconise la transmission

au DMP, depuis le DMST, « des seules catégories d'informations pertinentes, faisant un lien entre le travail et la santé individuelle d'un patient, de façon à apporter « une solution pour un partage d'informations lisibles, ciblées et pertinentes ».

2 La HAS établit ses recommandations de bonne pratique professionnelle (RBPP) relatives au DMST (janvier 2009)

Selon cette recommandation :

- le DMST « doit participer à la traçabilité (..) des expositions professionnelles » ;
- il doit contenir des informations sur le poste de travail, les activités et les risques identifiés (nuisances, périodes d'exposition, fréquence et niveaux d'exposition, dates et résultats des contrôles des expositions, mesures de prévention collectives et individuelles) ainsi que des informations sur l'état de santé du travailleur, en lien notamment avec les expositions ;
- le DUERP est cité comme source complémentaire externe au DMST pouvant contribuer à documenter les « risques identifiés » afin d'alimenter les « informations concernant l'emploi et les activités professionnelles » : « le repérage des expositions professionnelles peut s'appuyer sur l'évaluation des risques formalisée dans le document unique et les référentiels existants » ;
- « La conservation du DMST vise à assurer :
 - la continuité du suivi médical du travailleur tout au long de sa prise en charge dans le SST ;
 - la traçabilité des expositions professionnelles, des conditions de travail et des données sanitaires, dans le respect du secret professionnel.

Le dossier doit être conservé dans des conditions permettant son accessibilité, son intégrité et garantissant la confidentialité des données. Le support d'archivage doit permettre la pérennité des données et être compatible avec les obligations réglementaires en matière de conservation des données. La possibilité de transfert doit être intégrée dans les différents logiciels avec un format qui doit être le plus largement compatible ».

Aucune durée de conservation du DMST n'est cependant prescrite par la HAS, qui renvoie aux « règles spécifiques en fonction de certains risques auxquels le travailleur est exposé » (entre 10 et 50 ans).

3 La loi du 9 novembre 2010 élève le DMST au rang législatif et lui assigne l'objectif de favoriser la traçabilité des expositions

Le DMST est érigé en objet législatif par l'article 60 de la loi retraites du 9 novembre 2010 pour rassembler les informations sur l'état de santé du salarié et favoriser la traçabilité de ses expositions professionnelles.

Il était régi jusqu'alors par l'article D. 4624-46 du code du travail, qui ne lui assignait pas d'objectif spécifique : « Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue le dossier médical

en santé au travail prévu par l'article L. 4624-2 [transféré depuis au L. 4624-8]. Le dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation répondent aux exigences du code de la santé publique »⁷⁹.

La consécration législative du DMST répond à la recommandation HAS et au rapport IGAS (Lejeune) de 2008 sur la traçabilité des expositions professionnelles. Il permet aussi de mieux organiser l'articulation avec le DMP et le régime de secret médical. A noter que cette disposition porte également la création de la fiche pénibilité, justifiée dans l'étude d'impact jointe au projet de loi par l'objectif d'« assurer un meilleur suivi des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ».

L'article L. 4624-2 du code du travail créé par la loi du 9 novembre 2010 (et transféré depuis au L. 4624-8) prévoit que le DMST retrace les expositions professionnelles du salarié :

« Un DMST, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. »

La communication du DMST d'un médecin du travail à un autre est autorisée comme une faculté laissée à l'appréciation de chaque médecin détenteur d'un DMST, sans être de plein droit.

4 La recommandation du CNOM de décembre 2015 établit une recommandation complète et précise relative au DMST

S'inscrivant dans le prolongement de la recommandation HAS de 2009, le CNOM détaille le contenu du DMST en précisant quels éléments sont communicables ou non. La seconde catégorie se compose des documents mettant en cause des tiers et des informations susceptibles de dévoiler un secret de fabrication ou confidentielles de l'entreprise. Les notes personnelles du médecin du travail sont incessibles et intransmissibles et ne font pas partie du DMST.

La recommandation du CNOM porte également sur les principes de communication :

- de plein droit aux juridictions pénales et aux experts judiciaires ;
- de plein droit au salarié et à ses ayant-droit ;
- une copie du DMST peut être transmise à un autre médecin désigné par le salarié sur demande explicite de celui-ci ;

⁷⁹ La réglementation prévoit désormais, au lieu de la visite d'embauche, une visite d'information et de prévention (VIP) initiale à réaliser dans les trois mois suivant la prise de poste (article R. 4624-10 du code du travail), sauf dans deux cas : examen médical d'aptitude (remplaçant la VIP) préalablement à l'affectation sur son poste d'un salarié en suivi individuel renforcé (article R. 4624-24 du même code) ou dispense de VIP initiale pour les motifs prévus à l'article R. 4624-27 du même code.

- « la communication aux médecins du travail dans la continuité de la prise en charge » : « les dossiers antérieurs de médecine du travail constituent une source d'information essentielle, surtout s'il existe un dossier de surveillance médicale renforcée (carcinogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction par ex.) et en particulier dans le contexte législatif actuel de traçage des risques, de prise en charge et d'information du salarié ». Deux modes de transmission sont envisagés :
 - du médecin du travail précédemment en charge vers le nouveau médecin du travail identifié, sous réserve du droit d'opposition du salarié ;
 - à l'initiative du nouveau médecin du travail qui requiert l'accord du salarié pour récupérer les DMST précédemment constitués ; l'accord du salarié peut être indiqué en validant cette acceptation dans le logiciel métier du SPST.
- s'agissant des travailleurs intérimaires engagés par plusieurs agences de travail temporaire et/ou dans plusieurs entreprises utilisatrices, des règles de coordination entre médecins du travail sont proposées ;
- au sein de l'équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité du médecin du travail ;
- de plein droit, au médecin inspecteur du travail.

Lorsque le DMST est informatisé (dossier informatisé en santé au travail, DIST), la recommandation du CNOM estime que « *sur le plan déontologique il n'y a aucune distinction à faire entre le dossier "papier" et le DIST en matière de confidentialité* ». Le DIST doit respecter les référentiels de sécurité de l'ASIP Santé (devenu depuis l'ANS), être stocké distinctement des autres données du SPST et en recourant à un chiffrement et n'être accessible qu'aux professionnels de santé munis d'une carte CPS. L'ASIP Santé agissant en tant qu'opérateur du CNOM a créé une messagerie sécurisée entre médecins du travail : <https://mssante.fr>. Le contenu du DMST peut être numérisé à l'aide d'un logiciel médical ; à défaut il est conservé sous forme papier.

Le partage et l'accessibilité des données du DMST sont décrites pour les catégories de données :

- les données administratives ;
- les données relatives aux postes de travail : fiches de poste, fiches produits, historique des expositions, fiche d'entreprise, examens complémentaires, en veillant au respect du secret de fabrique ;
- les données personnelles de santé : fiche d'aptitude et conclusions, vaccins, examens complémentaires sur le salarié, pathologies AT-MP déclarées, pathologies intéressantes à référencer pour la qualité du suivi, données thérapeutiques (qui renseignent indirectement sur les pathologies), pathologies non déclarées comme AT-MP et recueillies par confiance du salarié.

Enfin, s'agissant de la conservation du DMST, le CNOM recommande :

- de conserver les DMST dans des locaux sécurisés au contact direct des médecins du travail ;
- pendant 20 ans, durée réglementaire applicable aux établissements de santé, sans préjudice de l'application d'une durée plus longue telle que 50 ans pour les agents chimiques dangereux ou CMR, l'amiante et les rayonnements ionisants ;

- que les DMST « *restent au service interentreprises* » [de prévention et de santé au travail] lorsqu'une entreprise adhérente de ce service cesse son activité ; les DMST des salariés dont les entreprises cessent définitivement leur activité ou qui sont exposés à certains risques (agents biologiques pathogènes, agents chimiques dangereux ou CMR, amiante, rayonnements ionisants) doivent légalement être transmis au médecin inspecteur du travail ;
- que les DMST des services autonomes, qui disparaissent en même temps que l'entreprise, soient demandés par les anciens salariés ou que l'entreprise, avant sa cessation d'activité, fasse héberger ses DMST auprès d'un hébergeur agréé.

5 La loi du 2 août 2021 contient plusieurs mesures de modernisation du DMST

5.1 Il organise la transférabilité du DMST entre SPST (article 16)

L'article 16 de la loi du 2 août 2021 modifie la règle applicable au transfert de DMST entre SPST, au 5^{ème} alinéa de l'article L. 4624-8 du code du travail. Cette transférabilité permet désormais mieux, sous réserve de l'absence d'opposition du travailleur, d'accompagner le travailleur dans son évolution professionnelle : « *Lorsque le travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, son DMST est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur* ». Il s'agit désormais d'un régime de plein droit au bénéfice du SPST compétent pour assurer la continuité du suivi et qui consolide les DMST tenus par les SPST auxquels le travailleur a été affilié dans le passé.

Cette disposition ne résulte pas d'une stipulation de l'ANI du 9 décembre 2020, mais figurait à l'article 12 de la proposition de loi initiale. La précision « *en santé au travail* » après « *dossier médical* » a été ajoutée par amendement en Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. La suite des débats, à l'AN comme au Sénat, ont reconduit ce qui est devenu le 5^{ème} alinéa de l'article L. 4624-8 du code du travail.

5.2 Il oblige les SPST à se doter d'un logiciel conforme à un référentiel d'interopérabilité et de sécurité pour s'échanger des DMST (article 17)

L'article 17 de la loi du 2 août 2021 encadre à compter du 1^{er} janvier 2024 les échanges de données personnelles de santé entre SPST, ce qui s'appliquera aux transmissions des DMST.

Cet article crée l'article L. 4624-8-2 du code du travail qui fait entrer les données issues des DMST dans le cadre du système national des données de santé régi par les articles L. 1461-1 à L. 1461-7 du code de la santé publique (CSP).

Les systèmes d'information utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte des SPST « *doivent être conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité* » élaborés par l'agence du numérique en santé (ANS), « *le cas échéant adaptés aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail, pour le traitement de ces données, leur conservation* ».

sur support informatique et leur transmission par voie électronique ». Cette conformité « conditionne la certification » des SPST.

5.3 Il prévoit l'alimentation du dossier médical partagé (DMP) par le DMST (article 15)

L'article 15 de la loi du 2 août 2021 prévoit l'accès du médecin du travail au dossier médical personnel (DMP) du salarié, sous réserve de son accord. Ainsi, les médecins du travail et libéraux sont-ils désormais en mesure de s'échanger mutuellement les données médicales relatives au salarié qu'ils détiennent. L'article L.4624-8-1 du code du travail créé ce même article 15 précise que « le refus (du travailleur de donner accès au médecin du travail à son DMP) ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude... Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur ».

Une recommandation de la Haute autorité de santé (HAS) mise en ligne le 22 mars 2023 précise les données figurant dans le DMST qu'il est pertinent de communiquer dans le DMP (cf. §7 *infra*).

6 Le décret DMST du 15 novembre 2022 précise le régime et le contenu de ce dossier médical

Le décret du 15 novembre 2022 insère les articles R. 4624-45-3 à R. 4624-45-9 dans le code du travail et en introduit des dispositions similaires à l'article R. 717-27 du code rural et de la pêche maritime (CRPM) :

- le DMST « est constitué sous format numérique sécurisé, pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé dans un service de prévention et de santé au travail » (article R. 4624-45-3 du code du travail) ;
- le contenu du DMST comprend notamment (article R. 4624-45-4 du code du travail) :
 - « les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel de nature à affecter l'état de santé du travailleur, ainsi que les mesures de prévention mises en place » (2°) ;
 - « les informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé » (3°) ;
 - « les correspondances échangées entre professionnels de santé aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du travailleur » (4°) ;
 - « les informations formalisées concernant les attestations, avis et propositions des professionnels de santé au travail (...), les informations délivrées au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle, ainsi que les avis médicaux » (5°).

- « Lorsqu'un travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, le service compétent pour assurer la continuité du suivi du travailleur peut demander la transmission de son dossier médical en santé au travail, sauf dans le cas où le travailleur a déjà exprimé son opposition à une telle transmission » (article R. 4624-45-7 du code du travail qui reprend l'article L. 4624-8 du même code) ;
- Le DMST « est conservé pendant une durée de 40 ans à compter de la date de la dernière visite ou examen du titulaire au sein du service de prévention et de santé au travail concerné » (article R. 4624-45-9 du code du travail). Cette durée de conservation va permettre l'effectivité de la transférabilité du DMST d'un SPST à l'autre.

7 La HAS publie ses recommandations de bonne pratique relatives aux catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du DMP (16 mars 2023)

Dans ses récentes recommandations sur l'alimentation du volet santé au travail du DMP, la HAS ne préconise pas (page 38) de verser le DUERP, ni d'ailleurs la fiche d'entreprise, dans le DMP au motif de son très faible intérêt médical⁸⁰ :

*« La majorité des parties prenantes argumente que ces deux catégories de données sont **des documents collectifs qui apporteraient des données lourdes, difficilement interprétables et ne permettant pas l'extraction de données individualisées et pertinentes pour le titulaire du DMP**. Pour la majorité des parties prenantes, le partage de ces documents serait contre-productif car pourrait noyer les informations pertinentes et rendre le DMP illisible et inutilisable. De plus, les données contenues dans ces documents collectifs ne sont pas nécessairement applicables à un individu en particulier. Leur partage pourrait également être une source de préjudice et d'anxiété pour l'intéressé. Une minorité de parties prenantes rappelle l'intérêt de ces documents pour faire valoir les droits à la reconnaissance des risques et maladies du travail et pour la centralisation des données de santé des patients. La fiche d'entreprise pouvant, de plus, être un appui pour la recherche de preuves juridiques d'exposition. La majorité des parties prenantes estiment que **la transmission des seules catégories d'informations pertinentes, faisant un lien entre le travail et la santé individuelle d'un patient, plutôt que l'intégralité des documents bruts sera une solution pour un partage d'informations lisibles, ciblées et pertinentes** ».*

En outre, la recommandation HAS de mars 2023 ne considère pas le DUERP comme faisant partie du « groupe d'éléments, prévu au 2° par l'article R. 4624-45-4 du code du travail » (cf. pages 21-22), c'est-à-dire au nombre des « informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce » (début du 2° du R. 4624-45-4 du code du travail).

⁸⁰ Les passages soulignés ci-après en gras le sont par la présente mission.

ANNEXE 10 : Étude comparée d'EUROGIP sur le dépôt et la conservation du DUERP



20 mars 2023

Dépôt et conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) Allemagne, Danemark, Espagne, Italie et Pays-Bas

Demande de l'IGAS du 01/02/2023

L'obligation de réaliser un DUERP découle directement de la directive-cadre 89/391/CEE publiée en 1989. D'après l'article 6 de cette directive, l'employeur doit assurer une évaluation des risques menaçant la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

Cette évaluation des risques s'intègre dans une démarche de prévention en neuf points :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les Etats membres ont donc transposé la directive, rendant ainsi obligatoire la réalisation de l'évaluation des risques mais aussi la planification de la prévention.

L'étude des textes législatifs de transposition en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas montre que les différences entre pays sont très minces.

La France se distingue cependant des autres pays concernant :

- la durée de conservation du DUERP ;
- la future obligation de dépôt du DUERP sur un portail

1/ Traçabilité (individuelle, collective) : la notion de traçabilité collective est-elle présente dans certains pays ? Que pourrait-elle recouvrir en dehors des problématiques propres aux risques chimiques pour lesquels des textes communautaires spécifiques organisent la prévention ?

Les recherches n'ont pas permis d'identifier de dispositifs de traçabilité collective dans les pays couverts. Etant donné la complexité du sujet et la diversité des formes que de tels dispositifs pourraient recouvrir, on ne peut pas tout à fait exclure qu'il n'en existe pas.

2/ Formalisation de l'évaluation des risques professionnelles (ERP), comparable au DU français : notion éventuelle de document à formaliser au-delà de la démarche elle-même ; formatage homogène éventuel (mêmes exigences en termes de rubriques, de SI) ; consignes (règlementaires ou guides) de rédaction par secteurs (ou selon la taille des entreprises) ; adjonction d'une liste d'actions ou d'un plan d'actions au DU (dans l'affirmative, en font-ils partie intégrante) ;

La formalisation, par écrit sur support papier ou numérique, est obligatoire dans tous les pays ainsi que la mise à disposition de la documentation afférente. Aucun modèle standard n'est imposé.

L'élaboration d'un plan d'action est obligatoire et est intégrée à l'évaluation des risques dans tous les pays couverts.

Des organismes de prévention ou d'assurance ont réalisé des guides, généralistes et sectoriels, pour aider les entreprises à remplir leurs obligations réglementaires. Des outils numériques ont été également développés.

En **Allemagne**, par exemple, ce sont les organismes d'assurance-accident (BG) qui proposent via des accès privés des outils d'évaluation des risques par branche professionnelle¹.

Au **Danemark**, les employeurs doivent suivre obligatoirement les 5 phases suivantes² :

- Identification et cartographie de l'environnement de travail global de l'entreprise ;
- Description et évaluation des problèmes d'environnement de travail de l'entreprise ;
- Prise en compte des arrêts maladie de l'entreprise ;
- Priorisation des solutions aux problèmes d'environnement de travail de l'entreprise et élaboration d'un plan d'action ;
- Elaboration de lignes directrices pour le suivi du plan d'action.

En **Italie**, pour aider les entreprises de moins de 50 salariés, il existe une version standardisée du document unique (*Documento di Valutazione dei Rischi Standardizzato (DVR)*)³.

Elle peut être utilisée par tous les employeurs d'entreprises qui comptent jusqu'à 50 travailleurs à l'exclusion des entreprises suivantes : entreprises industrielles, usines ou installations employant des travailleurs exposés à des atmosphères chimiques, biologiques, explosives, cancérogènes mutagènes et risques liés à l'exposition à l'amiante.

Le DVR a une structure divisée en quatre parties :

- Description de l'entreprise, du cycle de travail, des activités et des fonctions ;
- Identification des dangers présents ;
- Évaluation des risques associés aux dangers identifiés et mesures de mise en œuvre ;
- Définition du programme d'amélioration.

Aux **Pays-Bas**, il existe des outils RI&E (*Risico Inventarisatie & Evaluatie*) par secteur d'activité et un outil généraliste. Ces outils numériques sont reconnus par le « centre d'aide⁴ » au RI&E qui est composé de représentants des salariés et des employeurs.

Pour les employeurs qui n'utilisent pas ces outils reconnus par le centre d'aide ou qui emploient plus de 25 personnes, il est nécessaire de faire certifier le RI&E par un expert certifié en SST.

Si les employeurs utilisent ces outils et emploient un maximum de 25 salariés, ils peuvent se concentrer sur les risques les plus pertinents et n'ont pas besoin de faire certifier le RI&E par un expert en santé et sécurité au travail.

¹ Exemple de la BG Construction : https://www.bgbau-medien.de/handlungshilfen_gb/index.html

² <https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/apv-arbejdspladsvurdering/hvad-er-en-apv/>

³ <https://www.inail.it/cs/internet/docs/ammt-proc-neg-serv-integrato-lavanolo-forn-calzature-dca-all-2a.pdf>

⁴ <https://www.rie.nl/>

En **Espagne**, le service PREVENCIÓN 10⁵ permet aux entreprises employant jusqu'à 26 salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants de réaliser leur évaluation des risques, grâce au module EVALUA-T®. Cet outil qui propose une entrée généraliste et 23 types d'activités permet aux employeurs de réaliser leur évaluation des risques sectorielle, la planification de l'activité préventive et le plan de prévention des risques professionnels.

3/ Règle éventuelle de durée de conservation de l'ERP formalisée ; quel devenir en cas de cessation d'activité de l'entreprise ;

Dans les pays étudiés, aucune durée de conservation n'est mentionnée. Les entreprises ne sont pas tenues de conserver les différentes versions de l'évaluation des risques mais uniquement la dernière version.

L'**Espagne** se distingue par l'obligation de présentation à l'Inspection du travail le document d'évaluation des risques en cas de cessation d'activité.

4/ Modalités de mise à disposition / communication de l'ERP formalisée à d'anciens travailleurs (novation de la loi française du 2 août 2021) dans une finalité de participer à la traçabilité des risques professionnels : modalités de mise à disposition (sur place), le cas échéant modalités de communication (aux travailleurs et aux anciens travailleurs) ; existence éventuelle d'un portail hébergeant les ERP formalisées et modalités éventuelles de traitement du secret industriel, du secret défense et du cas des risques chimiques.

Les employeurs n'ont pas l'obligation d'enregistrer l'évaluation des risques dans l'optique d'une mise à disposition éventuelle en dehors de l'entreprise. Les organismes d'assurance et de prévention des risques professionnels, qui mettent à disposition des outils numériques pour évaluer les risques, proposent bien souvent aux entreprises d'enregistrer le résultat de leur évaluation des risques sur leur site. C'est le cas en **Allemagne** via les BG.

Par ailleurs, au **Danemark** où les employeurs ont souvent recours à des consultants privés pour les aider à réaliser l'évaluation des risques, ceux-ci proposent en général un service d'enregistrement. Cela fait partie de l'offre de service.

De plus, l'Etat danois a développé un site dédié à l'évaluation des risques⁶, notamment pour les petites entreprises. Sur ce site, il est possible d'enregistrer l'évaluation des risques de l'entreprise.

⁵ <https://www.preencion10.es/>

⁶ <https://apv.at.dk/>

En **Espagne**, de tels services sont également proposés. Les Mutuas, organismes d'assurance AT/MP, proposent des outils qui permettent aux entreprises d'enregistrer l'évaluation des risques.

Dans aucun pays, il n'existe d'obligation de déposer les DUERP sur un portail centralisé, ni de possibilité de communication du DUERP à d'anciens salariés.

ANNEXE 11 : Points de vue recueillis auprès des confédérations syndicales de salariés au sujet des modalités de conservation et de mise à disposition des DUERP

Lors des rencontres de la mission avec les représentants des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO), trois thèmes principaux ont été abordés : la conservation et la mise à disposition des versions successives des DUERP ; le portail numérique des DUERP prévu par la loi du 2 août 2021 ; l'organisme chargé de la mise à disposition des DUERP pour les anciens travailleurs. D'autres pistes d'amélioration de la prévention des risques professionnels ont également été évoqués par ces organisations. Certaines organisations syndicales ont également adressé à la mission des notes de position : Force ouvrière, la CFTC et la CFE-CGC.

1 La conservation et la mise à disposition des versions successives des DUERP

La finalité du DUERP, pédagogique et opérationnelle, a été soulignée par la CFTC. Le DUERP doit être élaboré par l'employeur, en associant le collectif de travail et si besoin des compétences extérieures. La réalisation du DUERP ne saurait être déléguée au CSE.

Les cinq organisations estiment que la conservation des versions successives du DUERP constitue un apport significatif à la prévention primaire, au niveau collectif, mais encore faut-il que le DUERP existe : les organisations syndicales déplorent unanimement que la réglementation qui a rendu le DUERP obligatoire en 2001 soit appliquée par moins d'une entreprise sur deux vingt ans après et souhaiteraient que l'administration soit plus proactive pour la faire appliquer. Elles souhaiteraient aussi que les versions successives des plans d'actions soient conservées, afin de suivre les progrès accomplis en rendant le DUERP dynamique. La CFE-CGC estime quant à elle que l'accès au DUERP peut constituer une menace pour les entreprises en facilitant des démarches de recherche de responsabilité de l'employeur et de réparation de la part des salariés, et par suite les inciter à améliorer la prévention.

La durée de conservation de 40 ans est jugée comme un minimum, parfois considérée comme trop courte ; la CFE-CGC souhaite une durée de 50 ans et la CFTC propose même 60 ans.

La qualité disparate des DUERP existants a été soulignée lors des entretiens. La CFDT a regretté que le DUERP soit trop souvent considéré comme une simple formalité administrative à remplir. La CFE-CGC a émis le souhait que la qualité de vie au travail soit systématiquement examinée lors de leur élaboration. Cependant, la standardisation n'est pas forcément souhaitable car elle risque de freiner le développement des DUERP, estime la CGT-FO.

S'agissant des versions antérieures du DUERP, la CGT-FO critique la restriction d'accès aux seules activités des travailleurs, alors que le DUERP en vigueur leur est accessible en totalité.

2 La mise en place d'un portail numérique des DUERP

Au moment de l'élaboration de la loi du 2 août 2021, aucune organisation syndicale n'a demandé la mise en place d'un portail numérique. L'amendement sénatorial qui a introduit cette novation ne résulte donc pas d'une demande émanant d'une confédération syndicale.

La CFE-CGC estime que la mise en œuvre du portail pourrait inciter les entreprises à se mettre en conformité par rapport à leur obligation, sous réserve que le dispositif soit contraignant, et suggère de leur déposer aussi le plan de prévention dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle ajoute que le portail peut pallier l'absence d'interopérabilité des logiciels des SPST.

Le portail proposé par le cahier des charges des organisations professionnelles apparaît comme une « usine à gaz », trop difficile d'accès, aux organisations interrogées. La CGT-FO estime que la complexité excessive de l'accès au DUERP va compromettre la faisabilité du dispositif. Pour la CFTC, les documents sont par trop disparates pour apporter une réelle plus-value. L'organisation a également pointé le risque de reconstituer indirectement un livret ouvrier, retraçant les expositions auxquelles a été soumis le salarié et l'exposant à d'éventuels refus d'embauche. Elle a également évoqué le risque d'appauvrissement du DUERP s'il devait être exporté sur un portail numérique.

Une autre limite a été citée : la question du contrôle de la validité des informations fournies.

La question de la préservation du secret industriel et du secret défense n'a pas été niée mais les organisations syndicales considèrent que ce ne doit pas être aux entreprises d'en juger.

L'apport qui consisterait à permettre aux autorités de contrôle (inspection du travail, organismes d'assurance AT-MP) de repérer plus aisément, en ayant accès aux DUERP stockés sur le portail, les entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'élaborer un DUERP a été mentionné par plusieurs organisations. A titre d'exemple, pour la CFTC, plus que d'assurer une traçabilité efficace des risques professionnels, la collecte numérique des DUERP permettrait de repérer et de contrôler les entreprises qui n'en ont pas.

La CFTC a enfin évoqué les perspectives que le portail numérique DUERP peut ouvrir en termes d'exploitation de masse des documents entreposés aux fins d'études épidémiologiques ou d'enrichissement des matrices emplois/expositions, au moyen d'outils de *data science* (« fouille des données »).

3 L'organisme chargé de la mise à disposition des DUERP pour les anciens travailleurs

La question de l'opérateur chargé de la mise à disposition des DUERP pour les anciens travailleurs, notamment après la fermeture des entreprises, a été évoqué avec certaines organisations. Comme la CGT plaide pour une intégration de la médecine du travail au sein de la branche AT-

MP, elle souhaite que les anciens DUERP soient conservés par les CARSAT, à défaut, par un organisme de service public (l'INRS par exemple). Pour la CFDT, cette fonction pourrait être assurée par la branche AT-MP ou par une association (qu'elle appelle de ses vœux) qui serait chargée du pilotage des SPSTI⁸¹. Pour la CFE-CGC, la conservation pourrait être assurée par la CNAM, les CARSAT ou l'INRS.

La nécessité de disposer de moyens suffisants pour améliorer la prévention des risques professionnels a été soulignée lors des entretiens.

4 Autres pistes d'amélioration de la prévention des risques professionnels

La CFTC demande le rétablissement des fiches d'expositions individuelles, qu'elle considère indispensable à la traçabilité du risque chimique, et leur intégration dans le DMST.

Point d'entrée de l'analyse des expositions professionnelles, le DMST pâtit de l'absence d'interopérabilité des systèmes d'information des services de prévention et de santé au travail, ce qu'a notamment souligné la CFDT. Les données utilisées devraient également être plus homogènes d'après la CGT.

La CGT-FO et la CFTC ont particulièrement insisté sur l'intérêt de voir développer les trames OIRA de l'INRS et leur utilisation par les entreprises.

La CFTC considère que la partie du DUERP qui concerne le salarié pourrait lui être remise en même temps que son bulletin de paie à l'embauche, puis à chaque mise à jour du DUERP ou changement d'activité de l'intéressé.

La CFE-CGC suggère d'inciter financièrement les branches à passer des accords portant sur l'identification de risques professionnels génériques, qui seraient ensuite reprises et spécifiées par les entreprises au sein de leur DUERP.

⁸¹ Négociation en cours

ANNEXE 12 : Etude du projet de portail numérique national de dépôt, de conservation et de mise à disposition des DUERP

1 La démarche menée par la mission

Le portail numérique des DUERP est un projet dans lequel la maîtrise d'ouvrage prévue, déléguée aux organisations professionnelles d'employeurs (OP) par la loi, n'a pas souhaité exercer suffisamment ce rôle, d'où la demande du commanditaire de la présente mission d'identifier les besoins et d'analyser la faisabilité du projet.

L'étude a été conduite, dans une logique d'assistance à maîtrise d'ouvrage, sur la base :

- des dispositions contenues dans l'article 3 de la loi du 2 août 2021, du décret DUERP du 18 mars 2022, du décret portail du 5 avril 2022 ;
- du cahier des charges établi par les OP et des investigations complémentaires menées auprès des OP interprofessionnelles ;
- des investigations menées auprès des autres parties prenantes, dans un souci de consultation partenariale et équilibrée : organisations syndicales (OS) interprofessionnelles, Presanse, des SPSTI, des entreprises dotées de SPSTA ; des services déconcentrés du MTPEI ; la branche AT-MP du régime général et de la MSA ; l'INRS et l'OPPBTP ; Prism'emploi ;
- des demandes de conseils adressées, d'une part, au sein des ministères chargés des affaires sociales, à la MCSI de la DGT et à la DNum et, d'autre part, à deux opérateurs expérimentés dans la gestion de portails de déclarations sociales et de bases de données : la CDC (qui avait transmis une offre de service début 2022 à la DGT) et le GIP MDS, gestionnaire de nombreux portails de déclarations sociales.

Le tableau ci-après précise la nature des éléments apportés par chaque acteur consulté :

Tableau 18 : Eléments relatifs au portail numérique des DUERP fournis par les acteurs rencontrés par la mission

Acteur rencontré	Eléments fournis pour l'étude préalable du portail prévu par la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application
Organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P)	Cahier des charges du portail Indications complémentaires

Confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC)	Avis sur le portail DUERP
Presanse ; des SPSTI et SPSTA Une DREETS et une DEETS ; INRS	Avis sur le portail DUERP et échanges sur la conservation des DUERP par les SPST
DRP de la CNAM et une CARSAT ; CCMSA ; OPPBTP	Avis sur le portail DUERP et échanges sur la conservation des DUERP respectivement par les caisses de la branche AT-MP (régime général, régime agricole) et l'OPPBTP
Prism'emploi	Avis sur le portail DUERP ; spécificités de l'intérim
MISI de la DGT	Avis sur le portail DUERP Comparaison avec deux portails de dépôts d'accords collectifs de groupe/entreprise/établissement (D@ccord) et de plans de retrait amiante (Demat@miante) Note et classeur de présentation du projet D@ccord
DNum des ministères sociaux	Avis sur le portail DUERP Note d'étude préalable du portail
Caisse des dépôts et consignations	Avis sur le portail DUERP Offre de service de gestion du portail adressée à la DGT
GIP MDS	Avis sur le portail DUERP Note de points saillants relatifs au projet de portail DUERP

L'analyse du projet de portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP conduite dans les développements ultérieurs est organisée comme suit : attendus réglementaires du portail (partie 2), spécifications fonctionnelles (partie 3) ; appréciation d'ensemble sur la faisabilité (partie 4).

2 Les attendus réglementaires auxquels le portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP est censé répondre

L'article 3 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit un nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail, dont le paragraphe V – repris intégralement à l'encadré 4 ci-dessous - porte sur un portail numérique permettant le dépôt par les entreprises des versions successives de leur DUERP, sa conservation pendant une durée de quarante ans⁸², et la mise à disposition de ces documents à « toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ».

⁸² Le paragraphe V de l'article L. 4121-3-1 du code du travail évoque une durée de conservation « qui ne peut être inférieure à quarante ans ». L'article d'application R. 4121-4 du code du travail, issu de l'article 1^{er} du décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, précise que les versions successives du DUERP sont tenues à disposition « pendant une durée de quarante ans à compter de leur élaboration ».

Encadré 4 : Paragraphe V de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, introduit par l'article 3 de la loi n° 2021-1018 du 9 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

« V. A. - Le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée, qui ne peut être inférieure à quarante ans, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

B. - Pour la mise en œuvre des obligations mentionnées au A du présent V, le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce portail garantit 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.

Sont arrêtés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréées par le ministre chargé du travail, selon des modalités et dans des délais déterminés par décret :

1° Le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique, sur avis conforme de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

2° Les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique.

En l'absence d'agrément des éléments mentionnés aux 1° et 2° du présent B à l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa, les mesures d'application nécessaires à l'entrée en vigueur du premier alinéa sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique prévue au même premier alinéa est applicable :

- a) A compter du 1er juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés ;
- b) A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés. »

Ces dispositions satisfont aux objectifs auxquels ont souscrit les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'ANI du 9 décembre 2021 :

- facilitation de la traçabilité collective des risques professionnels par la conservation des versions successives du DUERP ;
- accessibilité aisée du DUERP des salariés, « y compris après avoir quitté l'entreprise (pour la partie qui le concerne) selon une procédure à définir ».

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 – art.1 a modifié l'article R. 4121-4 du code du travail en précisant les conditions de conservation des versions successives du DUERP et de leur mise à disposition, par l'employeur puis sur le portail.

Encadré 5 : Article R4121-4 modifié par le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 - art. 1

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition :

1° Des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;

2° Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;

3° Du service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4622-1 ;

4° Des agents du système d'inspection du travail ;

5° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;

6° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;

7° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du document unique d'évaluation des risques professionnels sur un portail numérique selon les modalités prévues au B du V de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

2.1 Les trois fonctions à assurer par le portail sont : dépôt des documents, archivage et mise à disposition des entités et personnes intéressées

L'analyse du projet de portail proposée ici s'appuie sur les contributions reçues par la mission d'experts des systèmes d'information dans le domaine du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Elle a en particulier bénéficié d'une note réalisée par la Direction du numérique (DNUM) des ministères sociaux, qui permet de décomposer les différentes fonctionnalités que le portail numérique doit mettre à disposition, et d'évaluer le degré de complexité des développements informatiques à réaliser et les coûts financiers associés.

Il est attendu du portail numérique qu'il réponde à deux principaux besoins fonctionnels :

- Garantir la traçabilité collective des risques professionnels par la conservation des versions successives du DUERP ;
- Rendre aisément accessible aux travailleurs et aux anciens travailleurs les parties des DUERP successifs afférentes à leur activité.

Pour satisfaire ces besoins, il est nécessaire de mettre en place trois types de fonctionnalités :

- le dépôt par les entreprises des versions successives du DUERP ;
- l'archivage et la conservation de ces versions ;
- la mise à disposition des demandeurs des extractions des DUERP auxquelles ils ont droit.

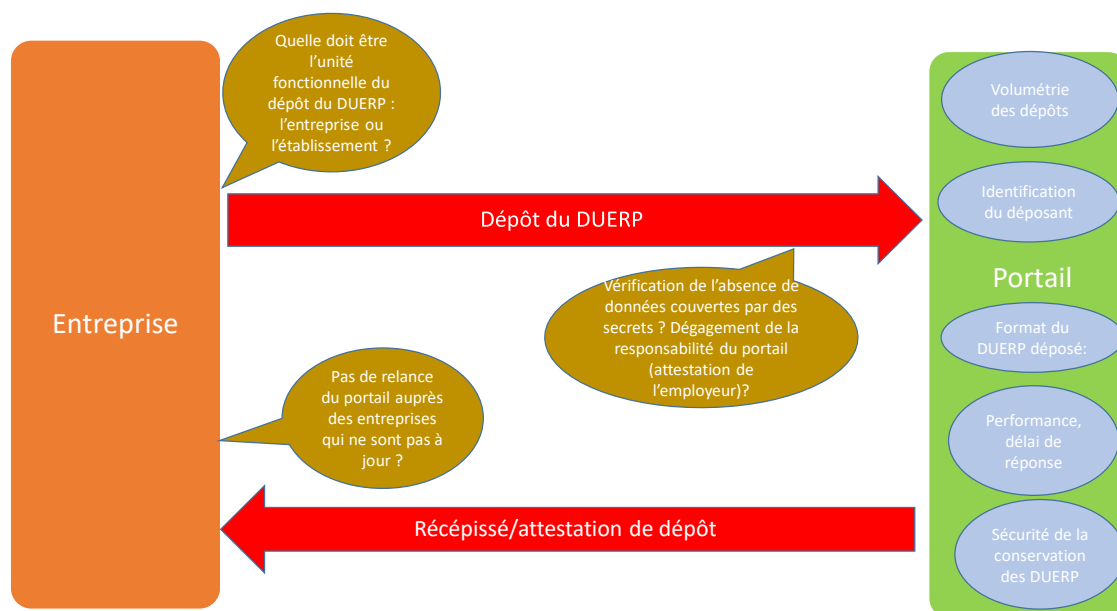
L'analyse ci-dessous traite successivement de ces trois domaines fonctionnels.

Il convient d'observer au préalable que la mise en place d'un portail numérique exigerait une structuration normalisée des DUERP qui n'est pas à l'ordre du jour, la priorité étant la montée en charge du taux de réalisation et de la qualité du contenu des DUERP.

2.2 Le portail numérique devrait tout d'abord permettre aux entreprises de déposer leur DUERP en toute sécurité

Le portail numérique doit tout d'abord permettre aux entreprises de déposer les versions successives de leur DUERP dans des conditions d'urbanisation satisfaisantes. Le schéma 2 ci-dessous présente de façon globale les exigences « métier » et « systèmes d'information » requises, telles que la mission a pu les appréhender.

Schéma 2 : Exigences « métier » et enjeux « systèmes d'information » associés au processus de dépôt des DUERP par les entreprises



Source : Mission IGAS

Les développements qui suivent détaillent les implications de la prise en compte de ces enjeux « métier » et « système d'information », étant entendu que, de l'avis de l'ensemble des parties prenantes rencontrées par la mission, le dépôt des DUERP sur le portail numérique ne devrait s'appliquer qu'aux documents produits à partir de la mise en service du portail. La reprise

d'antériorité des versions de DUERP d'ores et déjà conservées au sein des entreprises ne devrait donc pas avoir lieu.

Trois fonctions sont à considérer : l'authentification du déposant, la réception du document selon des formats hétérogènes, la délivrance d'un récépissé de dépôt.

2.2.1 Les déposants pour le compte des entreprises devraient pouvoir être authentifiés et recevoir un récépissé de dépôt en retour

Le dépôt du DUERP par une entreprise nécessite au préalable son identification afin de garantir l'authenticité du document présenté au dépôt. A cet égard, cette identification pourrait être réalisée au moyen des API (« *application programming interface* » ou « interface de programmation d'application ») Sirene ou Entreprise, toutes deux disponibles sur le site api.gouv.fr. Ces deux outils permettent de valider les codes « entreprise » (SIREN) et « établissement » (SIRET) déclarés par l'entité qui se connecte au portail.

Toutefois, les entreprises sont accoutumées au portail « Net-Entreprises » géré par le groupement d'intérêt public « Modernisation des données sociales » (GIP MDS), qui offre un vecteur d'identification permettant d'inscrire, identifier et authentifier un déclarant « personne morale » et les personnes physiques autorisées à interagir en son nom avec le portail. Ce processus permet d'attribuer une identité numérique à un triplet « code établissement » (SIRET) – « nom » et « prénom » complété d'un mot de passe ou d'un certificat, à partir du référentiel commun des déclarants qui sert à activer l'ensemble des formalités portées par la déclaration sociale nominative (DSN). Cette identité numérique pourrait être accrochée au site hébergeant le portail numérique de dépôt des DUERP, pour l'authentification à chaque connexion d'un utilisateur identifié. Ce site, quelle que soit son identité, pourrait donc s'adosser à « Net Entreprises » pour cette opération préalable d'identification.

Dans un but de traçabilité, à l'issue du dépôt du DUERP, le portail devrait retourner à l'entreprise un récépissé.

2.2.2 Les modalités de dépôt devraient être adaptées à la dimension du DUERP produit par les entreprises

L'enjeu soulevé ici est celui de la diversité des formats des DUERP réalisés par les entreprises à la faveur de leur dépôt sur le portail numérique. Les observations réalisées par la mission la conduisent à distinguer deux cas de figure :

- dans les entreprises petites et moyennes, le DUERP emprunte des supports très divers : très rarement manuscrits ; souvent sous forme de fichiers bureautique « Microsoft » (Word, Excel), éventuellement convertis en PDF ; réalisés à l'aide des outils d'aide « OiRA » de l'INRS, « mon document unique » de l'OPPBTP, ou Systera en agriculture ;
- dans les grandes entreprises dotées d'un service « hygiène, sécurité, environnement » et d'un service de prévention et de santé au travail (SPST) autonome, la réalisation du DUERP est une fonctionnalité aval de l'exploitation d'un système d'information qui relie l'évaluation des risques professionnels à une cartographie détaillée des processus de production.

Pour ces dernières, la conversion d'un document établi en aval d'un système d'information évolutif, apte à produire en temps réel des mises à jour de l'évaluation des risques, n'apporterait aucune valeur ajoutée. Dans leur cas, la piste technique à approfondir serait plutôt celle de communications « de machine à machine », entre le système d'information de l'entreprise et le portail numérique au moyen d'API.

Eu égard à la diversité des formats de DUERP existants et à la difficulté à identifier une demande d'harmonisation de ces formats de la part des employeurs et des parties prenantes de la santé au travail, il est indispensable que le portail numérique reste durablement en mesure d'accueillir des documents de tout format : bureautique Microsoft Office, PDF, bureautique libre (Libreoffice, Openoffice), CSV, JSON, XML...

2.2.3 Des dispositions garantissant la sécurité des dépôts des DUERP devraient être prévues

En matière de sécurité, le portail de dépôt devrait disposer d'un dispositif de protection contre des attaques informatiques visant à rendre le service de dépôt inopérant (dispositif « anti déni de service »). Un anti-virus puissant propre à analyser tous les documents transmis serait indispensable. Enfin, pour des raisons de traçabilité, le portail devrait être en mesure d'horodater le dépôt de chaque version du DUERP.

2.2.4 Le coût imputable à la seule fonctionnalité « dépôt des DUERP » est d'ores et déjà significatif

La DNUM évalue le coût de la construction d'un portail de dépôt à environ 1,5 M€, sur la base du coût de la téléprocédure D@CCORD permettant le dépôt de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise dont la mise en service est prévue en mai 2023.

En outre, le coût de la maintenance de ce service est évalué à 300 k€ par an.

2.3 Le stockage des DUERP implique des infrastructures et des processus garantissant la sécurité et l'intégrité des données

Deuxième fonctionnalité majeure identifiée dans le projet de portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP, le stockage sur longue durée des documents déposés par les entreprises impose de garantir une capacité suffisante sur le long terme, de procéder à des mises à jour régulières afin de préserver l'intégrité des données stockées, et de respecter les normes du « cloud souverain ». Il s'ensuit un coût significatif des développements et surtout des opérations annuelles de maintien en conditions opérationnelles des données conservées.

2.3.1 La capacité de stockage doit être calibrée dans l'hypothèse d'une extension de la réalisation et de la mise à jour du DUERP par les entreprises

L'infrastructure du portail devra être en mesure de stocker l'ensemble des DUERP pendant 40 ans.

Sur la base des hypothèses détaillées à l'encadré ci-dessous, le volume de DUERP conservés pourrait s'élever à 48 millions en régime de croisière. Sur cette base, la DNum évalue la capacité de stockage nécessaire à 100 Téra-octets, sauvegardes comprises.

Encadré 6 : Calcul du volume de DUERP devant être conservés

Hypothèses :

- 2 millions d'établissements, dont 1,2 million comptant moins de 50 salariés et 0,8 million comptant 50 salariés ou plus ;
- les établissements comptant moins de 50 salariés déposent en moyenne un DUERP une fois tous les trois ans, soit un volume de 16 millions de documents au bout de 40 ans (hypothèse basse dans la mesure où seules les entreprises de 10 salariés au plus sont dispensées d'une mise à jour annuelle du DUERP) ;
- les établissements comptant 50 salariés ou plus déposent en moyenne un DUERP par an, soit un volume de 32 millions de documents au bout de 40 ans.

Au total, 48 millions de documents a minima seraient stockés sur le portail en régime de croisière.

Sur la base d'un volume moyen d'un DUERP d'un méga-octet, à doubler pour tenir compte des sauvegardes (cf. *infra*, § 2.3.2), la capacité totale de stockage avoisine les 100 Téra-octets.

2.3.2 La conservation sur longue durée des DUERP impliquerait des sauvegardes régulières et des adaptations à l'évolution des logiciels supports des documents

Les DUERP stockés par le portail devraient être chiffrés et sauvegardés. Le chiffrement répond à des enjeux de cybersécurité. Les sauvegardes seraient nécessaires afin de garantir l'intégrité des données au cours du temps, en raison de l'évolution des logiciels : il s'agit de garantir qu'un fichier déposé aujourd'hui sous format Excel ou PDF, par exemple, pourra encore être lu par les logiciels qui seront utilisés dans quarante ans.

En conséquence, un stockage supplémentaire « froid » de 50 To devrait être mis en place sur un data center différent. Ce facteur explique le doublement nécessaire de la capacité de stockage, intégré aux calculs présentés à l'encadré ci-dessus.

2.3.3 Le stockage des DUERP sur le portail numérique devrait respecter les normes du « cloud souverain »

Comme tout nouveau système d'information et compte tenu de la sensibilité des données, en application de la doctrine de l'Etat en matière d'hébergement « cloud », le portail numérique devrait respecter la norme du « cloud souverain » dénommée « SECNUM Cloud ».

2.3.4 Le coût du stockage des DUERP serait élevé

Les évaluations budgétaires transmises à la mission par la DNUM évaluent le coût du stockage des DUERP à :

- 1 M€ pour la construction des environnements et des infrastructures ;
- 500 K€ par an pour l'infogérance des infrastructures du système d'information ;
- 1,8 M€ par an pour le stockage des DUERP (100 To chez un hébergeur en Secnumcloud) ;
- 1,2 M€ par an pour les environnements (développement, pré-production, production) estimé sur la base du projet SI-DEP (recueil des dépistages COVID). ;

Au total, l'investissement à mettre en œuvre la première année s'élèverait à 1 M€, et le coût annuel de fonctionnement à 3,5 M€.

2.4 La gestion par le portail numérique des demandes d'accès au DUERP paraît très complexe et se heurte à un obstacle insurmontable compte tenu de l'objet du document

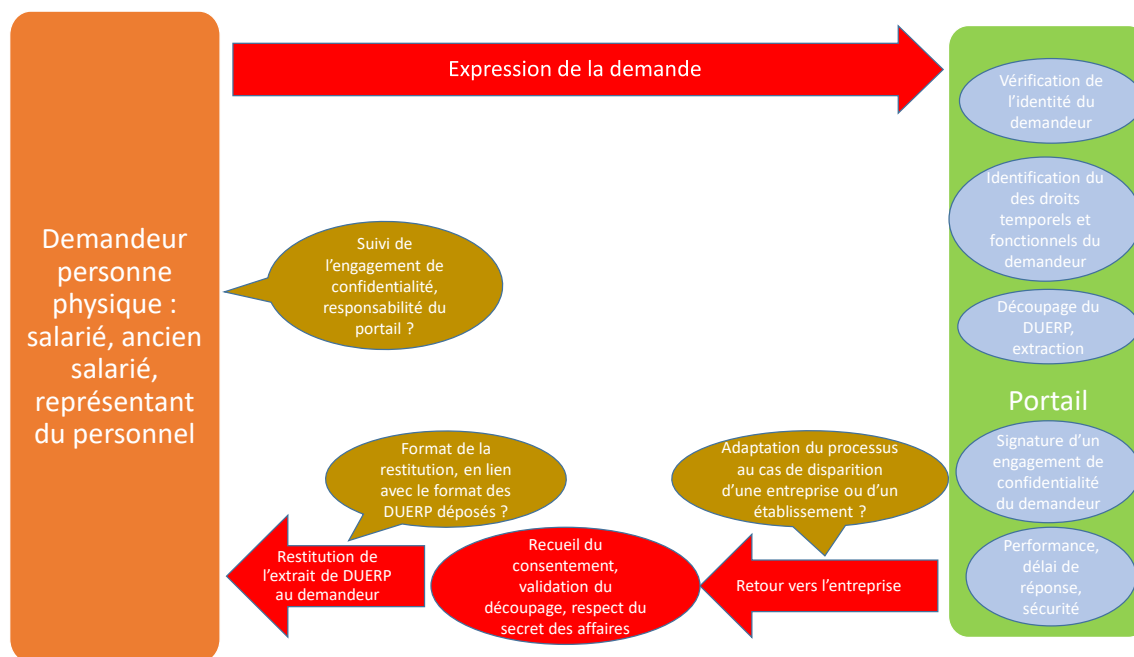
A titre préliminaire, il importe de rappeler que l'article R. 4121-4 du code du travail, introduit par le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 d'application de l'article 3 de la loi de 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, prévoit que, s'agissant des salariés et anciens salariés, *« la communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. »*

Les fonctionnalités à offrir par le portail sont donc :

- L'identification du demandeur ;
- La vérification des droits du demandeur à accéder aux versions antérieures des DUERP dont il a demandé communication ;
- La restriction des éléments de ces versions à la partie concernant les activités du demandeur.

Le schéma 3 ci-dessous décrit les enjeux « métier » et « systèmes d'information » qui s'attachent au traitement automatique par le portail numérique des demandes de mise à disposition du DUERP à des personnes physiques.

Schéma 3 : Exigences « métier » et « systèmes d'information » associés au processus de réponses aux demandes d'accès au DUERP de la part de personnes physiques



Source : Mission IGAS

2.4.1 L'identification du demandeur

Le portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP devrait en premier lieu authentifier l'identité déclarée par un demandeur d'une mise à disposition d'un document.

La question de l'apport de la numérisation à la sécurisation de l'identification et de l'authentification des personnes, en particulier lorsqu'elles sollicitent l'accès à un service public, a fait l'objet de nombreux travaux administratifs et parlementaires⁸³.

En résumé, deux modalités de vérification de l'identité d'une personne sont aujourd'hui pratiquées :

- une identification "faible", la plus fréquente, fondée sur l'ouverture par la personne d'un compte sur lequel sont déclarés des paramètres identifiants (nom, prénom, adresse électronique) et un mot de passe ; la personne est réputée s'être authentifiée à la connexion à un service dès qu'elle a saisi les identifiants et le mot de passe corrects ;
- une identification « forte », en cours de déploiement à l'initiative des pouvoirs publics⁸⁴ fondée sur la vérification des cinq traits « pivots » de l'identité (nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance) retenus par le dispositif France Connect ; cette identification numérique « régaliennne » - pour la distinguer des services proposés par des opérateurs privés tels que les moteurs de recherche en ligne ou certains réseaux sociaux – peut être

⁸³ Notamment un rapport d'information de juillet 2020 sur l'identité numérique dans le cadre d'une mission d'information de l'Assemblée nationale présidée par Mme la Députée Marietta Karamanli.

⁸⁴ Cf. le site www.france-identite.gouv.fr.

proposée par tout service public et privé dès lors qu'il s'appuie sur France Connect pour vérifier l'identité d'une personne auprès de services tiers « fournisseurs d'identité » (impôts, assurance maladie, La Poste, etc.) auprès desquels la personne a ouvert un compte, sans intervention de cette dernière et sans accès à l'ensemble de l'état-civil mais seulement sur les cinq informations « pivots » ; cette procédure produit une simplification pour les personnes en leur épargnant la mémorisation d'un mot de passe.

La mission estime que le caractère potentiellement sensible des informations contenues dans les DUERP déposés par les entreprises, tout autant que la perspective sérieuse du déploiement généralisé des modalités d'identification « forte », justifie d'imposer au portail de mobiliser ce degré renforcé d'identification.

2.4.2 La vérification des droits du demandeur à accéder aux versions antérieures des DUERP dont il a demandé communication

Dès lors qu'il doit limiter la mise à disposition du demandeur aux seules informations contenues dans le DUERP qui le concernent, le portail doit en premier lieu vérifier que la(les) version(s) demandée(s) d'un(des) DUERP correspond bien à une (des) période(s) pendant laquelle (lesquelles) cette personne était employée dans l'entreprise et à un (des) établissement(s) où elle travaillait.

Il existe un système d'information qui croise des données relatives aux entreprises et aux établissements – à commencer par les codes SIREN et SIRET – et celles relatives aux salariés employés – numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR, nature et durée du contrat, rémunération, etc.) : la déclaration sociale nominative (DSN) par laquelle toutes les entreprises, associations et administrations transmettent mensuellement et en une seule fois un ensemble de données sociales qui leur permet d'accomplir un grand nombre de formalités sociales : recouvrement des cotisations sociales, attestations de fin de contrat nécessaire à l'ouverture du droit d'un salarié à l'indemnisation du chômage, déclaration d'arrêts maladie, décompte des facteurs de pénibilité, etc. Ces données font l'objet d'une historisation réalisée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (« bloc 3 » de la DSN). Pour vérifier les droits temporels d'une personne à accéder à un DUERP, il paraît donc indispensable que le portail numérique soit en mesure d'accéder aux données issues de la DSN.

Deux cas peuvent être envisagés à cet égard :

- en premier lieu, l'organisme gestionnaire pourrait être déjà destinataire de la DSN : c'est le cas du GIP Modernisation des données sociales, de la CNAM ou encore de la Caisse des dépôts ;
- en second lieu, et dans une perspective de moyen terme, le portail pourrait utiliser un web-service d'identification du salarié dénommé « Diffusion des informations d'un individu et de ses contrats pour formation », élaboré sous maîtrise d'ouvrage du GIP MDS et hébergé par la CNAV, qui extrait de la DSN un ensemble d'informations sur les interactions existant entre un employeur repéré par son code SIREN ou SIRET, et un salarié repéré par son NIR. Ce service, initialement conçu afin d'identifier les droits à la formation professionnelle des salariés, est à ce jour disponible pour les personnes physiques sur le site portail numérique des droits sociaux (<http://www.mesdroitssociaux.gouv.fr>). Le GIP-MDS a indiqué à la mission

que le recentrement de ce service sur la délimitation des relations de travail entre un salarié et une entreprise nécessiterait quelques ajustements, susceptibles d'être réalisés avant la fin 2023. L'augmentation de la profondeur historique de la recherche des interactions entre un employeur et un salarié – potentiellement jusqu'à quarante ans – pourrait également nécessiter des développements et un délai supplémentaires.

Il est important de considérer que le droit de mise à disposition du DUERP bénéficie, aux termes de l'article R. 4121-4 du code du travail aux travailleurs et aux anciens travailleurs, qui sont non seulement les salariés de l'entreprise dans un établissement mais également les salariés d'entreprises tierces présentes dans l'établissement dans le cadre d'une mise à disposition soit par une entreprise de travail temporaire, soit par une entreprise sous-traitante. La vérification des droits temporels (liés à la période d'activité) et géographiques (liés à l'établissement d'emploi) doit donc prévoir le cas où ces travailleurs demanderaient accès au DUERP de l'entreprise à laquelle ils ont été mis à disposition pendant une période :

- s'agissant des travailleurs intérimaires, les DSN déposées par les entreprises de travail temporaire comportent l'information sur l'établissement et l'entreprise auprès de laquelle ces travailleurs ont été mis à disposition ; moyennant des développements informatiques spécifiques, la vérification de leurs droits temporels et géographiques doit être possible ;
- il n'en va pas de même, en revanche, des salariés d'entreprises sous-traitantes ayant exercé sur le site de l'entreprise donneuse d'ordre ; dans ce cas, le traitement automatique ne serait pas possible.

Une analyse d'impact sur la protection des données personnelles est indispensable s'agissant d'une fonctionnalité qui mobilise le NIR des salariés et serait en mesure de constituer un répertoire exhaustif des carrières professionnelles, intégrant de surcroît tous leurs établissements d'emploi. Cette analyse devrait être particulièrement attentive dans le cas où l'administration du portail serait confiée à un organisme qui n'est pas aujourd'hui autorisé à utiliser les données issues de la DSN, et qui devrait être ajouté à l'arrêté dit « filtre » qui énumère les administrations et organismes destinataires de ces données, chacun dans le ressort de leurs compétences⁸⁵.

2.4.3 La restriction de l'accès au DUERP « *aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur* » est infaisable compte tenu de l'objet du document

Le problème à résoudre est l'identification de l'unité de travail à laquelle le travailleur ou l'ancien travailleur appartient ou a appartenu. L'enjeu technique est d'isoler automatiquement, au sein des versions des DUERP correspondant aux périodes d'activité et aux établissements d'emploi du demandeur, l'unité de travail au sein de laquelle celui-ci exerçait. Or, le DUERP ne descend pas jusqu'au poste de travail sauf exception et il ne comporte pas de répertoire des emplois tenus.

Il sera donc généralement impossible de relier automatiquement les informations relatives au demandeur, à l'unité de travail dans laquelle il exerçait. La solution consistant à imposer aux DUERP un niveau de granularité suffisamment fin serait doublement inopportune. D'une part, elle ferait courir le risque d'une identification nominative des travailleurs de l'établissement,

⁸⁵ La version à jour de cet arrêté est l'arrêté du 9 février 2022 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents.

nécessitant de soumettre le DUERP au règlement général de protection des données (RGPD). D'autre part, elle impliquerait une normalisation extrême du document unique qui n'est souhaitée par aucun acteur.

Au final, les experts consultés par la mission ont conclu à l'impossibilité pratique d'extraire la partie du DUERP ayant trait aux périodes et activités d'un travailleur ou ancien travailleur, sauf à historiciser toutes les unités de travail, ce qui poserait des problèmes notables de protection de la vie privée.

Des occurrences nombreuses de retour du portail numérique vers les entreprises pour valider ou réaliser unitairement des extractions du DUERP priveraient ce portail de l'essentiel des bénéfices qui en seraient attendus en termes de simplification des formalités des entreprises.

2.4.4 Le coût de la fonctionnalité de mise à la disposition du DUERP aux demandeurs personnes physiques n'a pu être que partiellement chiffré

La Direction du numérique (DNum) des ministères sociaux a été en mesure de proposer à la mission une évaluation financière de l'identification/authentification du demandeur et de la vérification de ses droits temporels.

Cette évaluation conclut à un coût d'investissement :

- de 1,5 M€ au titre du développement du portail, correspondant à cinq développeurs à temps plein, un « product owner » et deux chargés de recette ;
- de 1 M€ au titre du recours au « bloc 3 » de la DSN pour l'accès aux carrières historisées des salariés.

L'exploitation du portail est quant à elle estimée à 500 k€ par an (300 k€ pour la maintenance et le fonctionnement du portail, 200 k€ pour la maintenance de base de données d'historisation). Encore ce montant ne tient-il pas compte de la charge liée à l'extraction des données du DUERP aptes à être transmises aux demandeurs, et encore moins du coût administratif pour les entreprises dans les cas, potentiellement nombreux, où elles devraient valider les extractions du DUERP réalisées par le portail.

2.5 Même dans une version dégradée, le rapport coût-avantages du portail numérique est désastreux

Les analyses que la DNum a communiquées à la mission se situent dans l'hypothèse où la limitation du DUERP aux éléments relatifs à l'activité du demandeur est impossible. Le gestionnaire du portail devrait demander à l'entreprise son accord pour l'envoi du document intégral. En cas de refus, il appartiendrait à l'entreprise de donner suite elle-même à la demande. Dans ces conditions, il ne s'agirait plus d'un processus automatique.

Les coûts estimés par la DNum sont présents ci-après. Ils ne portent que sur le système d'information du portail et non sur le dispositif de gestion, du côté du gestionnaire du portail et dans les entreprises.

Tableau 19 : Estimation des coûts propres au portail numérique de dépôt et de conservation des DUERP (en M€)

	Portail de dépôt	Stockage	Portail de consultation	Administratif	Total
Coût d'investissement	1,5 M€	4 M€	2,5 M€	500 k€	7,5 M€
Coût annuel d'exploitation	300 k€	3,5 M€	500 k€	133 k€	4,4 M€

Source : DNum des ministères chargés des affaires sociales

Les coûts administratifs indiqués dans le tableau correspondant aux démarches d'homologation, aux tests de performance et d'accessibilité ainsi qu'au titre de la conformité au RGPD.

Tant pour le dépôt et la conservation des DUERP que pour le traitement des demandes d'accès au DUERP, le coût en ressources humaines pour le gestionnaire du portail dépendrait du volume d'activité, du temps unitaire moyen par unité d'œuvre et de la qualification des agents :

- si le volume de DUERP mis à jour et déposés pourrait faire l'objet d'estimations, il n'en va pas de même du volume de demandes d'accès au DUERP, du fait de l'absence de données comparables. L'existence du portail est susceptible de générer une demande induite dans des proportions et avec une variabilité qui sont impossibles à modéliser ;
- Les mêmes difficultés surgissent s'agissant du temps moyen de traitement, l'étape la plus complexe à approcher étant vraisemblablement celui du retraitement d'un DUERP pour en extraire des éléments relatifs à l'activité passée du demandeur, à moins que cette tâche soit assurée par l'entreprise ;
- le niveau de qualification des agents gérant la plateforme ainsi que les frais de structure dépendront de la nature des tâches à réaliser et à superviser. Si la gestion des dépôts et de la conservation des DUERP et le traitement administratif des demandes d'accès ne semble pas requérir de qualification particulière, l'interaction avec l'entreprise et a fortiori l'exploitation d'un DUERP supposent une familiarité avec les enjeux d'organisation, de santé et de sécurité au travail, pouvant aller jusqu'à une compétence de préventeur.

Dans ces conditions, la conclusion de l'étude est double : impossibilité pratique pour le portail d'accès aux DUERP de fournir automatiquement la partie du DUERP afférente aux activités d'un demandeur et coût prohibitif d'un portail limité aux fonctions de dépôt et conservation des DUERP.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

1/ Partenaires sociaux et associations professionnelles

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

- Nathalie BUET, directrice de la protection sociale, membre titulaire du COCT
- Franck GAMBELLI, directeur santé, sécurité, responsabilité sociale et environnementale et environnement de l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), membre titulaire du COCT
- Cécile PEYRAFORT, chargée de mission à la direction de la protection sociale
- Aurélia CORDEVANT, cheffe du service santé et sécurité au travail de l'UIMM
- Jean-Baptiste MOUSTIÉ, directeur de mission à la direction de la protection sociale (depuis avril 2023)

Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

- Dr Pierre THILLAUD, , membre titulaire du COCT
- Philippe CHOIGNARD, membre suppléant du COCT et du CNPST

Union des entreprises de proximité (U2P)

- Jean-Baptiste MOUSTIÉ, conseiller technique chargé des questions sociales (jusqu'en mars 2023)

Association française des entreprises privées (AFEP)

- Julie LEROY, directrice des affaires sociales

Prism'emploi

- Isabelle EYNAUD-CHEVALIER, déléguée générale
- Dominique DELCOURT, directrice des affaires juridiques

Confédération générale du travail (CGT)

- Jérôme VIVENZA, membre de la commission exécutive confédérale en charge de la santé au travail, membre titulaire du COCT
- Olivier PERROT, conseiller au pôle santé travail protection sociale, membre suppléant du COCT

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

- Catherine PINCHAUT, secrétaire nationale responsable de la politique en matière d'organisation du travail et de santé au travail, membre titulaire du COCT
- Bénédicte MOUTIN, secrétaire confédérale responsable du service travail
- Carole GIET, chargée de la qualité de vie au travail et du suivi de la réforme de la santé au travail, membre suppléant du COCT

Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)

- Dr Régis BADEL, médecin du travail, secrétaire général du syndicat FO des médecins du travail et des services inter-entreprises, membre suppléant du CNPST
- Jean Marie BRANSTETT, représentant de CGT-FO à la CATMP et à l'INRS
- Virginie PRÉVAUTEL, assistante confédérale au sein du secteur protection sociale collective

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

- Frédéric FISCHBACH, délégué confédéral santé au travail et SG fédération CFTC santé-sociaux, membre titulaire du COCT
- Pierre-Yves MONTÉLÉON, membre du secteur confédéral santé au travail, membre titulaire du CNPST
- Marie IDMONT, conseillère technique en santé et sécurité au travail

Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

- Dr Anne-Michèle CHARTIER, déléguée nationale égalité des chances et santé au travail, membre titulaire du COCT
- Émerance HAUSHALTER, juriste en droit social

2/ Parlement

Assemblée nationale

- Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, députée du Nord, ancienne co-rapportrice, à la commission des affaires sociales, de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail

Sénat

- Pascale GRUNY, sénatrice de l'Aisne, vice-présidente du Sénat, ancienne co-rapportrice, à la commission des affaires sociales, de la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail
- Alban WYDOUW-AZIAVI, administrateur de la commission des affaires sociales
- Clément LUZERNE, administrateur de la commission des affaires sociales

3/ Cabinets ministériels et administration centrale (ministères sociaux)

Cabinet du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion (MTPEI)

- Geoffroy DE VITRY, directeur de cabinet adjoint du ministre
- Christelle AKKAOUI, conseillère chargée du droit du travail
- Angélique ALBERTI, conseillère chargée du fonctionnement interne et des politiques territoriales

Direction générale du travail (DGT)

- Pierre RAMAIN, directeur général
- Hamel HAFID, sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
- Anne AUDIC, adjoint à la sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail
- Audrey LAUZE, cheffe du bureau de la politique et des acteurs de prévention (CT1)
- Vincent JIMENEZ, adjoint à la cheffe du bureau CT1, puis chef du bureau CT1
- Elise VIGIER, chargée de mission au bureau CT1
- Jérémy de SAINT-JORÈS, chef du pôle risques chimiques et agents biologiques au bureau des risques chimiques, physiques et biologiques (CT2)
- Heidi BORREL, adjointe au chef du bureau des équipements et des lieux de travail (CT3)
- Philippe GARABOL, secrétaire général du conseil d'orientation des conditions de travail
- Dr Corinne PIRON, cheffe de l'inspection médicale du travail (ITM)
- Catherine TINDILLIÈRE, sous-directrice de l'animation territoriale du système d'inspection du travail
- Catherine LISSARRAGUE, cheffe de la mission de coordination des systèmes informatiques (MCSI)
- Nina PRUNIER, cheffe du bureau des relations individuelles du travail à la sous-direction des relations du travail

Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

- Laurent VILBOEUF, ancien directeur général adjoint de la DGT
- Dominique GIORGI, vice-président du COCT
- Marc PENAUD, ancien directeur général de CHU

Direction du numérique (DNum) des ministères chargés des affaires sociales (MCAS)

- Jérémie VALLET, sous-directeur des projets et services numériques (SDPSN)
- Maëlle RIALLAND, adjointe au sous-directeur SDPSN
- Laurent BASTIDE, chef de la mission transformation numérique (MITN)

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

- Malik KOUBI, sous-directeur salaires, travail et relations professionnelles
- Élisabeth ALGAVA, cheffe du département conditions de travail et santé (DCTS)
- Mikaël BEATRIZ, adjoint à la cheffe du DCTS
- Selma AMIRA, chargée d'étude au DCTS

4/ Administration centrale de l'État (autres ministères)

Direction générale des entreprises (DGE) du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN)

- Marion-Anne MACÉ, sous-directrice du développement des entreprises
- Mathilde JORET, directrice de projets droit fiscal et social
- Pierre VIDEMENT chargé de projet en droit social
- Manel BENSADI, chargée de mission en droit social

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du ministère de la transformation et de la fonction publiques (MTFP)

- Sophie BARON, sous-directrice de la politique sociale
- Angélique PEYROT, cheffe du département de l'organisation, des conditions et du temps de travail (DOCT)
- Isabelle RINEAU, adjointe à la cheffe du DOCT
- Éric POLIAN, chargé d'études au DOCT
- Corinne SCHILTZ, chargé d'études au DOCT

Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN), auprès du Premier ministre

- Nicolas de MAISTRE, préfet, directeur de la protection et de la sécurité de l'État (PSE)
- Julie MERCIER, sous-directrice en charge de la protection et de la sécurité de défense nationale (PSE/PSD)
- Florence LALANNE, adjointe à la sous-directrice en charge de la protection et de la sécurité de défense nationale (PSE/PSD)
- Georges SAUNIER, coordonnateur des formations à la sous-direction en charge de la protection et de la sécurité de défense nationale (PSE/PSD)
- Stéphane DEHARVENGT, chef adjoint de la division coordination sectorielle à la sous-direction stratégie de l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI)

Service interministériel des archives de France (SIAF) de la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) du ministère de la culture

- Jean-Charles BÉDAGUE, sous-directeur de la communication et de la valorisation des archives
- Catherine JUNGES, sous-directrice de la collecte, de la conservation et de l'archivage électronique

Direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère des armées (MinArm)

- Vincent DROULLÉ, sous-directeur du droit public et du droit privé
- Élisabeth BOIVIN, cheffe du bureau données personnelles, surveillance et protection

Direction générale de l'armement (DGA) du MinArm

- Laurence GABOULEAUD, cheffe du service de la sécurité de défense et des systèmes d'information
- Nathalie BOUCHEZ, adjointe à la cheffe du service de la sécurité de défense et des systèmes d'information
- Michel CHEVAL, chef du bureau de la prévention

5/ Opérateurs nationaux de politiques sociales

Groupement d'intérêt public (GIP) Modernisation des déclarations sociales (MDS)

- Elisabeth HUMBERT-BOTTIN, directrice
- Youssef KILANY, directeur de l'architecture et de la production
- Michel SÉNÉCAL, responsable de la plateforme de services Net-entreprises
- Nicolas SIMON, directeur du développement de projet
- Julie CHARPENTIER, directrice des ressources humaines et des finances

GIP Eurogip

- Raphaël HAEFLINGER, directeur
- Virginie PLUOT, chargée d'études documentaires

GIP Agence du numérique en santé (ANS)

- Albert ALLO, secrétaire général de l'ANS
- Marc LOUTREL, directeur de l'expertise, de l'innovation et de l'international (DEII)
- Thierry DART, responsable du chantier interopérabilité à la DEII

Caisse des dépôts et consignations (CDC)

- Michel YAHIEL, directeur des politiques sociales (DPS)
- Laure de la BRETÈCHE, directrice déléguée des politiques sociales
- Céline LAMBERT, directrice du développement à la DPS
- Valérie FANTIN, chargée de projet « Portail DUERP au sein de la direction du développement

6/ Acteurs nationaux de la santé au travail

Presanse

- Martial BRUN, directeur général
- Dr Corinne LETHEUX, médecin conseil
- Sandra VASSY, secrétaire générale
- Constance PASCREAU, juriste en droit social

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

- Séverine BRUNET, directrice des applications

Direction des risques professionnels (DRP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)

- Anne THIÉBEAULD, directrice
- Julie BASTARD, responsable du département prévention

Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA)

- Dr Patrice HEURTAUT, directeur de la santé-sécurité au travail
- Magalie CAYON, responsable du département prévention des risques professionnels
- Laurent ESTÈVE, responsable-adjoint du département prévention des risques professionnels
- Dominique SEMERARO, médecin du travail, conseiller technique national ; maitrise d'ouvrage stratégique d'Atout Prev
- Hanane MOUFTADI, attachée de direction auprès du directeur de la santé-sécurité au travail
- Thuy-Nguyen NGUYEN, responsable adjointe du département expertise et pilotage de la DSST
- Laurent CLUZEL, directeur du système d'information des métiers de la santé à IMSA (direction des systèmes d'information de la CCMSA)
- Sandrine DELOLME, membre de la direction des systèmes d'information
- Christophe SIMON, membre du cabinet de la CCMSA

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)

- Paul DUPHIL, secrétaire général
- Thierry MATHIEU, responsable de l'offre de services

7/ Entreprises et acteurs territoriaux de la santé au travail

RÉGION ILE-DE-FRANCE

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

- Fabrice DUSSAP, inspecteur du travail au service santé et sécurité au travail

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du Val d'Oise

- Vincent LEFEBVRE, adjoint au chef du pôle travail
- Elsa HOUPIN, responsable de l'unité de contrôle n°3
- Lionel BRUCHET, inspecteur du travail
- Didier MARSY, inspecteur du travail, ancien inspecteur du travail des armées

Centre inter-entreprises et artisanal de santé au travail (CIAMT), service de prévention et de santé au travail interentreprises

- Philippe GOJ, président
- Dr Vinh NGO, médecin du travail, directeur général
- François DUFOUR, directeur du pôle technique prévention
- Céline VERNET, coordonnatrice de projets, ergonomiste

RÉGION NORMANDIE

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Normandie

- Michèle LAILLER-BEAULIEU, directrice régionale
- Nicolas BESSOT, chef du pôle travail
- David DELASALLE, adjoint au chef du pôle travail
- Dr Muriel RAOULT-MONESTEL, médecin-inspecteur régional du travail
- Philippe GARBE, responsable de l'unité de contrôle n°4
- Sylvain HERUBEL, inspecteur du travail, en charge notamment des établissements Esso raffinage et Exxon Chemical Mobil
- Vincent RICHARD, ingénieur de prévention

#Ma Santé Pro, ex-ADESTI (Seine-Maritime), service de prévention et de santé au travail interentreprises

- Gaëtan DUSSAUX, directeur
- Dr Rosa COURTOIS, médecin du travail coordonnateur
- Guillaume MAURY, intervenant en prévention des risques professionnels, ergonomiste, responsable du pôle prévention
- Priscilla DUBOIS, ingénieure chimiste
- Stéphane DANIEL, responsable des systèmes d'information

Établissements Exxon Mobil Chemical France (EMCF) et Esso Raffinage (ERSAS) de Port-Jérôme-sur-Seine (Seine-Maritime)

Entreprise

- Hervé BROUHARD, directeur de l'établissement Exxon Mobil Chemical (EMCF)
- Edoardo MIRGONE, directeur de l'établissement Esso Raffinage (ERSAS)
- Laurent LINDIVAT, responsable du DUERP pour les deux établissements
- Anne-Laure SOILLEUX, responsable du service hygiène, sécurité et environnement (HSE)
- Sophie DUCHEMIN, coordonnatrice de l'hygiène industrielle

Service de prévention et de santé au travail autonome

- Dr Ariane INARD, médecin du travail coordonnateur France et Europe du groupe Exxon Mobil Chemical
- Dr Isabelle RAGAZZINI, médecin du travail Exxon Mobil Chemical et Esso raffinage
- Dr Hélène CHARTIER, médecin du travail

Représentants du personnel

- Anne BIDAULT, élue CSE et déléguée du personnel, Midstream Lubes and Fields
- Anne BUISSON, secrétaire adjointe CSE, EMCF
- Sébastien CHAMUSARD, rapporteur CSSCT, EMCF
- Loïc FREGE, élu FO, suppléant CSE, ERSAS
- Anne HERICHER, élue CFDT, CSSCT ERSAS
- Nathalie KARBOWSKI, membre CSSCT, EMCF
- Philippe MOCQ, adjoint du rapporteur CSSCT, EMCF
- Emmanuelle MORIEULT, membre CSSCT, EMCF
- Benjamin PICHARD, élu CSSCT ERSAS
- Reynald PREVOST, élu FO, secrétaire CSE, ERSAS
- Patrice RAMELOT, élu CSSCT, ERSAS

Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) Normandie

- Mikael SAVIO, directeur
- Arnaud ASSELIN, directeur du service des risques professionnels
- Sébastien TRIOPON, adjoint au directeur du service des risques professionnels
- Olivier BARBÉ, ingénieur conseil
- Alexandre DUFOSSE, manager de proximité au service tarification du service des risques professionnels

Centre hospitalier universitaire (CHU) de Rouen

- Jean-François GÉHANNO, directeur du centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE)

RÉGION OCCITANIE

Airbus Group

Entreprise

- Thibault GUILLEM, responsable des équipes santé sécurité environnement d'Airbus Commercial France et coordonnateur au niveau du groupe Airbus
- Jean-François CAMBON, en charge du juridique chez Airbus et ses filiales pour le domaine hygiène, sécurité et environnement (HSE)
- Franck JOLY, responsable santé sécurité environnement pour Airbus Toulouse
- Laurent PELIZZA, responsable santé sécurité environnement pour Airbus Blagnac
- Rianamanantsoa MARTINEL, préventrice Airbus Opérations A330

Service de prévention et de santé au travail autonome

- Dr Delphine BOUVET, médecin du travail coordonnateur du SPSTA Airbus Opérations

SIGLES UTILISES

ACD	Agent chimique dangereux
AFEP	Association française des entreprises privées
AMT	Action en milieu de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANS	Agence du numérique en santé
ANSSI	Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
APE	Activité principale de l'établissement
API	<i>Application programming interface</i> (interface de programmation d'application)
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ASIP Santé	Agence des systèmes d'information partagés de santé (devenue l'ANS)
AT	Accident du travail
AT-MP	Accidents du travail-maladies professionnelles
BDD	Base de données
BITD	Base industrielle et technologique de défense
BTP	Bâtiment et travaux publics
CADA	Commission d'accès aux documents administratifs
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CAS	Commission des affaires sociales
CATMP	Commission (paritaire) des accidents du travail et des maladies professionnelles (régime général de sécurité sociale)
CCFP	Conseil commun des fonctions publiques
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCMSA	Caisse centrale de mutualité sociale agricole
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDG	Centre de gestion de la fonction publique territoriale
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGFP	Code général de la fonction publique
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale (départements et régions d'outre-mer)
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail – Force ouvrière
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire
CIAMT	Centre inter-entreprises et artisanal de santé au travail
CMR	Cancérogène, mutagène et reprotoxique
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNIL	Commission nationale informatique et libertés
CNNCEFP	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle
CNOM	Conseil national de l'ordre des médecins
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
COPIL	Comité de pilotage
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPP	Compte professionnel de prévention
CPPP	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CRPA	Code des relations entre le public et l'administration
CRPM	Code rural et de la pêche maritime
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
CSI	Code de la sécurité intérieure
CSP	Code de la santé publique
CTSST	Conditions de travail et santé et sécurité au travail
D@CCORD	Téléservice de dépôt des accords collectifs d'entreprise
DAJ	Direction des affaires juridiques
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (et de la protection des populations)
DEETS	Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (en outre-mer)
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGE	Direction générale des entreprises
DGT	Direction générale du travail
DICom	Délégation à l'information et à la communication
DIST	Dossier informatisé en santé au travail
DMP	Dossier médical partagé
DMST	Dossier médical en santé au travail
DNum	Direction du numérique
DR(I)EETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, l'emploi, du travail et des solidarités (en Ile-de-France)
DREETS	Direction régionale de l'économie, l'emploi, du travail et des solidarités
DRIEETS	Direction régionale (et interdépartementale) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRP	Direction des risques professionnels
DSN	Déclaration sociale nominative
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ETI	Entreprise de taille intermédiaire

Eurogip	Organisme expert sur les questions relatives à l'assurance et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
FEN	Fiche emploi nuisances (au ministère des armées)
FMP	Fiche médico-professionnelle
FPE	Fonction publique d'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
GIP	Groupement d'intérêt public
HAS	Haute autorité de santé
HFDS	Haut fonctionnaire de défense et de sécurité
HSE	Hygiène, sécurité et environnement
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
IDF	Ile-de-France
IdT	Inspection du travail
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGI	Instruction générale interministérielle
IMT	Inspection médicale du travail
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
IRP	Instance représentative du personnel
ISC	Information et support classifié
MCAS	Ministères chargés des affaires sociales
MCSI	Mission de coordination des systèmes informatiques (de la DGT)
MDS	Modernisation des déclarations sociales
MDT	Médecin du travail
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MEE	Matrice emplois-expositions
MEFSIN	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MinArm	Ministère des Armées
MinInt	Ministère de l'intérieur
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
MTPEI	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
NIR	Numéro d'identification au répertoire national d'identification des personnes physiques
OiRA	<i>Online interactive Risk Assessment</i> (modèle développé par l'agence européenne OSHA et décliné par l'INRS en France)
OIV	Opérateur d'importance vitale
OMS	Organisation mondiale de la santé
OP	Organisation patronale
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

ORSEC	Organisation des secours
OS	Organisations syndicales
OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
PAPRI Pact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PME	Petite et moyenne entreprise
PPI	Plan particulier d'intervention
PRESANSE	Pr évention, S anté, S ervice, E ntreprise (fédération représentative des SPSTI)
Prism'emploi	Fédération professionnelle du travail temporaire
PST	Plan santé au travail
QVT	Qualité de vie au travail
RGPD	Règlement général pour la protection des données
RPS	Risques psychosociaux
SAIV	Secteur d'activité d'importance vitale
SFMT / SFST	Société française de médecine du travail / santé au travail
SGDSN	Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale
SI	Système d'information
SI AF	Service interministériel des archives de France
SIR	Surveillance individuelle renforcée
SIREN	système d'identification du répertoire des entreprises
SIRET	Système d'identification du répertoire des établissements
SPE	Suivi post exposition
SPP	Suivi post professionnel
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SPSTA	Service de prévention et de santé au travail autonome
SPSTI	Service de prévention et de santé au travail interentreprises
SSA	Service de santé des armées
TPE	Très petite entreprise
U2P	Union des entreprises de proximité
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
VIP	Visite d'information et de prévention

LETTRE DE MISSION



**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 actualisé¹. 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 loi².

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

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

² 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 *mondocuniqu* *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.

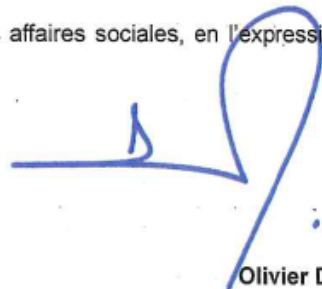
Enfin, si le dispositif du portail tel que prévu par la loi du 2 août 2021 s'avérait difficile à mettre en œuvre en l'état du droit, je souhaite que la mission puisse formuler des propositions alternatives qui ne dérogent pas à une

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.
