



DUERP : Où en est l'obligation de dépôt dématérialisé ?

Le ministre du Travail a été interrogé par un sénateur soulignant que l'obligation de dépôt dématérialisé aurait dû intervenir depuis le 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés (1er juillet 2024 pour un effectif inférieur).

Dans sa réponse écrite, le ministre du Travail indique notamment que lors des réflexions préliminaires sur la mise en œuvre du portail, les nombreuses difficultés qu'il faudrait surmonter pour le mettre en place sont vite apparues à l'ensemble des acteurs, en matière notamment de faisabilité technique pour héberger les documents pendant 40 ans, authentifier les accès, ou encore pour assurer la protection du secret des affaires ou définir les conditions de financement et de maintenance de ce portail.

C'est pourquoi le ministre du travail a saisi en décembre 2022 l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), afin d'expertiser toutes les solutions possibles dans le strict respect des principes fixés par l'ANI de décembre 2020.

Les travaux menés par l'IGAS, à l'issue d'une large consultation des parties prenantes, confirment les difficultés liées à la mise en œuvre opérationnelle de ce portail et soulignent également un bilan bénéfice risque négatif.

Sur la base de ces travaux et en accord avec les partenaires sociaux membres du Comité national de prévention et de santé au travail, le ministère en charge du travail va dès lors procéder à de nouvelles concertations afin d'identifier les suites à donner, dans une optique de renforcement de la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels au bénéfice de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs.

Dans l'attente, conformément aux dispositions de l'article R. 4121-5, l'employeur conserve les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Chaque mise à jour du DUERP doit également être transmise au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère, en vertu du VI de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.