
La loi pour renforcer la prévention en santé au travail - Mesures sociales -

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au Journal officiel du 3 août 2021.

Elle comprend trois volets : « prévention au travail », « suivi médical » et « formation sécurité ». **Ces mesures entreront en vigueur au plus tôt le 31 mars 2022 sauf exceptions.**

Vous trouverez dans la présente note un point sur les différentes mesures sociales de ce texte qui intéressent les entreprises.

I. Les mesures concernant la prévention au travail

A. Le Document unique d'évaluation des risques (DUER)

1) Contenu du DUER

La loi santé renforce le contenu du DUER.

Celui-ci :

- **répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs**, sachant qu'aujourd'hui le DUER comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » ;
- et **assure la traçabilité collective de ces expositions** (cette précision est nouvelle par rapport aux dispositions réglementaires aujourd'hui en vigueur).

2) Plan annuel de prévention et actions de prévention découlant du DUER

Les résultats de l'évaluation des risques doit déboucher sur la définition d'actions de prévention, qui, selon l'effectif de l'entreprise, sont formalisées dans un plan annuel de prévention ou consignées dans le DUER.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le DUER doit aboutir à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme annuel doit comprendre :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût) (déjà prévue par les règles actuelles) ;
- **l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (nouveau)** ;
- un calendrier de mise en œuvre (déjà prévu par les règles actuelles).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, si le législateur n'a pas ajouté d'obligation d'élaborer un plan de prévention, le DUER doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit également être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour.

3) Conservation et accès au DUER, formalités de dépôt et de transmission

Désormais l'employeur doit conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans (la durée précise sera fixée par décret).

Par ailleurs, l'employeur devra le tenir 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 liste sera précisée par décret).

Actuellement, les personnes et instances susceptibles d'obtenir le DUER sont : travailleurs, membres du CSE, médecins du travail, agents de l'inspection du travail, etc...

La durée de conservation du DUER pouvant en pratique poser difficulté, **la loi pose le principe d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique**, afin de garantir la pérennité de sa conservation et de sa mise à disposition sur un temps long.

Ce portail devra garantir la conservation et la mise à disposition du DUER, et préserver la confidentialité des données qu'il contient. Pour ce faire, l'accès sera restreint, grâce à une procédure d'authentification sécurisée, aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances pouvant y avoir accès.

L'obligation de dépôt dématérialisé du DUER sera applicable :

- **au 1er juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus ;**
- **à compter de dates fixées par décret en fonction des effectifs, et au plus tard le 1er juillet 2024, aux entreprises de moins de 150 salariés.**

Enfin, la loi prévoit que l'employeur devra transmettre le DUER au service de prévention et de santé au travail auquel il est adhérent.

4) Association du CSE et d'autres instances à l'évaluation des risques

L'évaluation des risques et l'élaboration du DUERP relèvent toujours de la compétence de l'employeur.

Néanmoins, la loi prévoit désormais d'associer le comité social et économique (CSE) à cette démarche. Celle-ci prévoit en effet que, dans le cadre du dialogue social, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apportent « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise ».

En outre, ce même CSE doit être consulté sur le DUER et ses mises à jour.

La loi prévoit également que les instances suivantes apportent leur contribution à l'évaluation des risques :

- le(s) salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques dans l'entreprise, lorsqu'il en existe ;
- le service de prévention et de santé au travail (SPST - Nouveau nom donné aux services de santé au travail)

NB : A ce titre, la loi renforce les missions des SPST. Ainsi ceux-ci doivent :

- apporter leur aide à l'entreprise, pour évaluer et prévenir les risques professionnels ;
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail en tenant compte de l'impact du télétravail ;
- accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information aux situations de handicap.

B. Création du « passeport de prévention »

La loi crée un « passeport de prévention » appelé à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

L'employeur y porte les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre de formation à son initiative. Les organismes de formation font de même pour les formations qu'ils dispensent. Le salarié peut inscrire lui-même ces éléments lorsqu'ils seront obtenus à l'issue de formations qu'il aura suivies de son propre chef.

Le cas échéant, l'employeur peut être autorisé par le salarié à consulter l'ensemble des données contenues dans ce passeport, y compris celles versées par d'autres, pour les besoins du suivi de ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

Le passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022. Dans l'intervalle, il doit être précisé au niveau réglementaire.

C. Négociation annuelle sur un nouveau thème : la qualité des conditions de travail

La loi santé adapte et complète les dispositions supplétives relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Rappelons que les entreprises dans lesquelles existent des sections syndicales doivent engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur la rémunération, sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Elles peuvent toutefois conclure un accord de méthode déterminant la périodicité et le contenu des thèmes de négociation obligatoire, dans le respect des règles d'ordre public précitées.
A défaut d'accord de méthode, la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit avoir lieu tous les ans et le contenu de cette négociation est impératif.

Ce contenu porte sur 8 thèmes prévus par l'article L. 2242-17 :

- l'articulation des temps de vie ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle), les conditions de travail et d'emploi et les conditions de la mixité des emplois ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, le cas échéant, d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- le maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'un temps plein et des conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie de ce supplément de cotisations ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A compter du 31 mars 2022, la négociation annuelle supplétive sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra également porter **sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.**

II. Les mesures relatives au suivi médical des salariés

A. Nouveau rendez-vous de liaison suite aux arrêts de travail d'une certaine durée

La loi crée un « *rendez-vous de liaison* » entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non.

Dans le cadre de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut en solliciter l'organisation. Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien (aucune conséquence ne peut être tirée de son refus).

Si l'entretien est organisé, il peut bien entendu se tenir pendant la période d'arrêt de travail, compte tenu de son objet.

B. Mise en place d'une visite médicale de mi-carrière

La loi instaure une visite médicale de mi-carrière, réalisée par le médecin du travail durant l'année civile des 45 ans, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente.

Le cas échéant, cette visite peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance prévue.

Cette visite médicale a trois objectifs :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

À la demande du salarié concerné, le référent handicap (que l'employeur doit désigner dans les entreprises de 250 salariés et plus) participe à ces échanges, étant précisé qu'il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

C. Modification du régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée

Cette visite est organisée :

- pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- pour les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques antérieurement au 1er janvier 2017.

La visite de fin de carrière, qui a lieu avec le médecin du travail, doit être organisée avant le départ ou la mise à la retraite du salarié.

Selon le décret, en vue de la tenue de la visite, l'employeur doit informer son service de santé au travail (SST) du départ ou de la mise à la retraite du salarié dès qu'il en a connaissance. Il avise également sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information au SST.

Si le salarié estime être bénéficiaire de cette visite mais qu'il n'a pas été avisé par l'employeur, il peut, durant le mois précédant son départ, directement contacter le SST pour demander à passer la visite. Il doit alors en informer l'employeur.

D. Recours à la télémédecine désormais autorisé

La loi reconnaît la possibilité aux professionnels de santé au travail chargés du suivi individuel de l'état de santé du travailleur de recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le consentement du travailleur doit être recueilli préalablement et la mise en œuvre de ces pratiques doit garantir le respect de la confidentialité des échanges.

La médecine du travail peut également proposer au travailleur, lorsqu'elle estime que son état de santé ou les risques professionnels auxquels il est exposé le justifient, d'associer à la téléconsultation le médecin traitant du travailleur ou un autre professionnel médical choisi par le travailleur. Dans ce cas, le médecin traitant ou le professionnel médical choisi pourra participer à distance à la téléconsultation ou être présent auprès de lui.

La définition des modalités d'application de ces dispositions est renvoyée à un décret en Conseil d'État à paraître.

E. Suivi médical des intérimaires et travailleurs non-salariés

Les obligations en matière de santé au travail incombent, s'agissant des salariés intérimaires, aux entreprises de travail temporaire qui les emploient (sauf activité nécessitant un suivi médical renforcé, auquel cas c'est l'entreprise utilisatrice).

La loi précise que les intérimaires « pourront » être suivis par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci dispose de son propre service.

Ce suivi s'exercera alors dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

Jusqu'à présent, les travailleurs non-salariés, dont les chefs d'entreprise, ne bénéficiaient pas des dispositions relatives à la santé au travail, dont relèvent les salariés. Ils n'étaient pas suivis par les services de santé au travail.

La loi prévoit désormais que les travailleurs indépendants peuvent s'affilier au service de santé de leur choix. Ils bénéficieront alors d'une offre de services en matière de prévention, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, adaptée à leur statut.

Le chef de l'entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.

III. Les mesures sociales sur le volet formation

Outre la consultation sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du CSE bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

A. Formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

La durée de la formation en santé, sécurité et conditions de travail est renforcée.

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des règles applicables en la matière, avant et après la loi Santé :

Durée de la formation santé/sécurité des élus du CSE			
	Avant la loi Santé au travail	Selon la loi Santé au travail	
		Premier mandat	Renouvellement
Entreprise de moins de 50 salariés	Pas de minimum légal	5 jours pour tous les élus	3 jours pour tous les élus
Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	3 jours pour les membres de la CSSCT (pas de minimum légal pour les autres)	5 jours pour tous les élus	3 jours pour tous les élus
Entreprise de 300 salariés et plus	5 jours pour les membres de la CSSCT (pas de minimum légal pour les autres)	5 jours pour tous les élus	5 jours pour les membres de la CSSCT 3 jours pour les autres élus

(Source RF Social)

B. Financement de la formation SSCT par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés

Jusqu'à présent, c'était l'employeur qui prenait en charge la formation SSCT.

La loi Santé ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés : cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de cette prise en charge restent à définir par décret.

C. Formation du référent « santé et sécurité au travail »

Pour mémoire, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Jusqu'à présent, ces salariés pouvaient simplement demander une formation en matière de santé au travail.

La loi Santé impose désormais cette formation.