

# WEBINAR

**LOI SANTE AU TRAVAIL**

**Une loi à décrypter – Des changements à anticiper**



**Le vendredi 4 février  
2022 de 14h00 à  
14h35**



**Claude Guillot - Avocat**



**Solène PARDON - Avocate**





**Loi qui été promulguée à l'été 2021**

**Qui a transposé l'ANI en vue de réformer la santé au travail qui avait été conclu le 10 décembre 2020**

**Principaux objectifs de la réforme :**

- Renforcement de la prévention au sein des entreprises
- Décloisonnement de la santé publique et la santé au travail
- Enrichissement de la négociation collective que la qualité des conditions de travail

# Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

## Le contenu du DUER est défini par la loi :

« *Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité de ces expositions* » (nouvel article L.4121-3-1 du Code du travail »

## Le DUER devra être déposé de façon dématérialisée sur un portail numérique :

- Déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- L'accès à ce portail se fera 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
- La durée ne peut être inférieure à 40 ans
- Les modalités de conservation seront fixées par décret en CE
- Cette obligation de dépôt dématérialisé du DUER sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les autres.

## La mise à disposition du DUER

Le DUER et ses mises à jour doivent être désormais être 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

### L'information consultation du CSE sur le DUER et ses mises à jour

- Ces derniers mois, s'est posée la question de savoir si le CSE devait être consulté sur la mise en place du DUERP et ses mises à jour.
- A notre sens, la consultation du CSE s'imposait (au regard de ses attributions générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail)
- Pourtant, la Cour de cassation avait pu considérer que la modification du DUERP ne nécessitait pas de consultation du CSE (Cass. soc., 12 mai 2021, no 20-17.288)
- **La loi Santé au travail ne retient pas cette position et considère que le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.**

### Le programme de prévention des risques professionnels

- Dans le cadre de ses obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels
  - le résultat de l'évaluation des risques doit déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (pour les entreprises de + de 50 salariés)
- **Ce programme voit son contenu renforcé :**
  - **fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent :**
    - ✓ les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
    - ✓ ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
  - **identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;**
  - **comprendre un calendrier de mise en œuvre.**
- Ce programme devra être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise
  - **Dans les entreprises de moins 50 salariés, la loi Santé au travail prévoit, qu'à compter du 31 mars 2022, la liste des actions résultant de l'évaluation des risques devra être présentée au CSE.**

### Fixation d'une durée minimale de formation pour les élus du CSE

- L'article L. 2315-18 du Code du travail prévoyait que les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement sexuel et agissement sexistes bénéficiaient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
  - Toutefois : pas de fixation de la durée de formation par la loi.
- La loi Santé au travail vient désormais fixer une durée minimale :
  - les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient, lors de leur premier mandat, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours ;
  - en cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale de :
    - 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
    - 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Le financement de la formation santé et sécurité continue à être pris en charge par l'employeur
- La loi prévoit le transfert de la prise en charge financière de la formation des élus dans les entreprises de moins de 50 salariés aux OPCO (décret à paraître).

### Le harcèlement sexuel

- Modification de la définition du harcèlement sexuel prévue au Code du travail afin de la rapprocher de la définition du Code pénal : *« Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; (...) ».*
- Insertion à l'article L. 1153-1 du Code du travail, le terme « sexiste ». Désormais, des faits de harcèlement sexuel au sens du Code du travail peuvent être constitués par des propos ou comportements à connotation sexiste.
- La loi Santé au Travail intègre de nouvelles dispositions relatives au harcèlement de groupe, constitué :
  - *lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
  - *lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

Application à compter du 31 mars 2022.

### Le harcèlement sexuel

- **Ces modifications vont induire :**
  - La modification du règlement intérieur (qui doit mentionner les dispositions du Code du travail sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes)
    - et ainsi une consultation du CSE des entreprises de plus de 50 salariés sur cette modification
  - Une réflexion sur le rôle et attributions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes
    - Pourra impliquer une modification du règlement intérieur du CSE ou d'un accord collectif qui aurait prévu des dispositions spécifiques sur ces référents

# Les services de prévention et de santé au travail

Les Services de Santé au Travail (SST) deviennent les Services et Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Mutualisation du suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques en cas de pluralité d'employeur

Adhésion des particuliers employeurs à un SPST pour le suivi de leurs salariés

## La visite médicale de mi carrière

- Création d'une visite médicale de mi-carrière
- Organisée à une échéance déterminée par accord de branche
- A défaut, durant l'année civile du 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié
- Peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance
- Objectif, outre de faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié de permettre une évaluation du risque de désinsertion professionnelle et une sensibilisation du travailleur aux problématiques relatives au vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels
- Le médecin pourra proposer par écrit et après avoir échangé avec le travailleur 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
- Cette visite pourra être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée sans lui donner la possibilité de proposer les mesure d'aménagement de poste. En cas de besoin, l'infirmier pourra orienter le travailleur vers le médecin du travail

Entrée en vigueur à compter du 31 mars 2022

### La mise en place d'un rendez-vous de liaison

- Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié est supérieure à une durée fixée par décret :
- la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail
- Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.
- Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous

# Le passeport de prévention

## La création d'un passeport de prévention :

Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront y figurer

Il sera créé au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022

Les personnes et organismes en charge de remplir le passeport de prévention sont :

- l'employeur qui devra recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleurs dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail
- Le salarié, lorsque ce dernier décide de suivre des formations de sa propre initiative
- Les organismes de formations dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispenseront
- Les demandeurs d'emploi qui pourront également ouvrir et compléter leur passeport de prévention

Ce passeport de prévention sera intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences si le salarié ou le demandeur d'emploi en possède un.

### Suivi renforcé des situation de poly expositions

- Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques doivent désormais tenir compte des situations de poly expositions

### L'organisation d'un examen médical post-exposition

- Il avait été mis en place par la loi du 29 mars 2018, pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé au titre de l'exposition à des risques particuliers une visite médicale devant être réalisé par le médecin du travail avant leur départ à la retraite.
- Il est désormais prévu que cette visite médicale pouvant donner lieu à un suivi post-exposition doit intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition ou, en cas de maintien de l'exposition en fin de carrière avant le départ à la retraite.
- Les conditions de réalisation de cette visite ont été définies par un décret du 9 août 2021
  - La visite médicale de fin de carrière vise les salariés dont le départ ou la mise à la retraite est intervenu depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021
  - Pour que l'organisation de cette visite, il revient à l'employeur d'informer son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite du travailleur
- La surveillance post-exposition devra automatiquement être mise en place par le médecin du travail lorsque celui-ci constate une exposition du salarié.

### Le recours à la télémédecine

- Les SPST pourront réaliser le suivi individuel du travailleur à distance, sous réserve de recueillir préalablement le consentement du salarié, et pourront proposer au salarié, suivant son choix, la participation du médecin traitant ou d'un professionnel de santé à la consultation ou à l'entretien à distance

### L'accès aux dossiers médicaux des salariés

- Le médecin du travail peut désormais accéder au dossier médical partagé sous réserve du consentement express du salarié et de son information préalable quant aux possibilités de restriction de l'accès au contenu de ce dossier
- Le médecin traitant ou les autres professionnels de santé chargés d'assurer le suivi de l'état de santé du salarié sous l'autorité du médecin du travail pourront désormais accéder au dossier médical en santé au travail.

## Le contrôle des EPI

### **La loi renforce le contrôle de la conformité des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.**

(récente réglementation européenne sur le sujet (règlement (UE) 2019/1020 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sur la surveillance du marché et la conformité des produits))

Modification du Code du travail pour préciser la définition de la surveillance des marchés et les tâches confiées aux autorités administratives compétentes en la matière.

Le rôle de la Direction générale des douanes, de la DGCCRF ou encore de la DGT, en matière de surveillance du marché des équipements de travail et de protection, est de s'assurer du respect, par les opérateurs économiques, de leurs obligations respectives.

**Pour mener à bien cette mission, la loi les autorise notamment à accéder aux locaux, terrains et moyens de transport à usage professionnel de l'opérateur économique en cause entre 8 heures et 20 heures.**

**La loi alourdit le régime de sanction pénale applicable aux fabricants et distributeurs en cas d'infractions ou de manquement aux règles relatives à la conception, la fabrication et à la mise sur le marché de ces équipements.**