www.lacitedesentreprises.com

Le BiM

Numéro 171
Décembre 2021

La revue qui décrypte l'actualité juridique
#lacitedesentreprises

LES AXES MAJEURS DE LA LOI POUR LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail consiste en une transposition et un enrichissement de l'ANI du 10 décembre 2020.

Les objectifs de cette loi sont multiples. Concernant les entreprises, trois axes majeurs ont été choisis : le renforcement de la prévention des risques, des mesures en faveur d'un décloisonnement entre la santé publique et la santé au travail, au travers d'un partenariat entre médecin du travail et médecin praticien correspondant, ainsi que des dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

La plupart des dispositions vont entrer en vigueur le 31 mars 2022, sous réserve de la publication des décrets ; pour les autres mesures, le calendrier va s'échelonner sur 2023 et 2024.

L'essentiel

1. Le renforcement de la prévention des risques

1.1 Changement de nom pour les services de santé au travail (SST)

Renommant les services de santé au travail en « services de prévention et de santé au travail » (SPST), à compter du 31 mars 2022, la loi étend les missions des SPST en vue de renforcer leur rôle en matière de prévention et de reconnaître leur contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique.

1.2 La définition du harcèlement sexuel dans le code du travail est harmonisée avec celle du code pénal

A compter du 31 mars 2022, la définition du harcèlement sexuel sera mise à jour, en modifiant l'article L. 1153-1 du code du travail afin de tenir compte des apports de la loi du 3 août 2018.

Tout d'abord, les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel.

Ensuite, le texte ajoute que le harcèlement sexuel peut aussi être 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.

La loi va encore plus loin que la loi du 3 août 2018 en ne retenant pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement. En effet, les propos ou comportements n'ont pas à être « imposés » à la personne, cette dernière doit seulement les avoir « subis ». Le verbe « imposer » supposait que c'est à la victime de prouver le harcèlement.

1.3 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé

Le DUERP va lui aussi faire l'objet de modifications apportées par la loi du 2 août 2021, et ce à compter **du 1er juillet 2023.**

Il a une double mission :

- **répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels** sont exposés les salariés, sachant qu'aujourd'hui le DUER comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail », comme le prévoit l'article R. 4121-1 du code du travail ;
- et **assure la traçabilité collective de ces expositions ;** il s'agit d'une précision nouvelle par rapport aux dispositions réglementaires aujourd'hui en vigueur.

Rappelons que l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il est tenu de procéder.

Les résultats de cette évaluation débouchent **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 DUERP.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le DUERP doit conduire à **la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.** La liste de ces actions doit être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour.
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le DUERP 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 ; ce qui doit déjà être fait aujourd'hui).
- la loi ajoute que doivent être identifiées les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.
- un calendrier de mise en œuvre, ce qui est déjà prévu par la législation en vigueur.

La loi prévoit que le DUERP, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des salariés, des anciens salariés 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 seront fixées par décret en Conseil d'État. Précisons que l'article R. 4121-4 du code du travail fixe la liste des personnes pour lesquelles le DUERP est mis à disposition, et inclut le CSE.

En outre, la loi crée une **obligation de dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré** par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du **1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1er juillet 2024 pour les autres.**

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

La loi prévoit 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 devra être est consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

La loi prévoit également que les instances suivantes apportent également leur contribution à l'évaluation des risques ainsi que des acteurs externes spécialisés en prévention des risques professionnels :

- 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 auquel il est adhérent.

1.4 La négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail peut également porter sur les conditions de travail

A compter du 31 mars 2022, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra porter sur la qualité des conditions de travail, **notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.** Pour les aider dans cette négociation, les partenaires sociaux pourront recourir aux « acteurs régionaux et locaux des risques professionnels ».

La loi adapte également le nom de cette négociation annuelle, en l'intitulant « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail ».

1.5 Le passeport prévention

Le passeport de prévention recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Le dispositif sera mis en place **au plus tard le 1er octobre 2022.**

L'employeur renseigne dans un passeport de prévention l'ensemble des **attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative**. Le **salarié** pourra également inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. Les **organismes de formation** renseigneront aussi le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

Le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel.

Lorsque le salarié ou le demandeur d'emploi dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, son passeport de prévention y sera intégré. Ce passeport « formation » recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur **à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022.** Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur seront déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (créé par l'article 36 de la loi « santé au travail » du 2 août 2021) et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret déterminant les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement dudit comité, ces modalités seront déterminées par décret. Notons que le comité national de prévention et de santé au travail assurera également le suivi du déploiement du passeport de prévention.

2. Le décloisonnement santé publique / santé au travail : partenariat médecin du travail / médecin praticien correspondant

2.1 Accès des médecins du travail au dossier médical partagé des travailleurs

Afin de renforcer la coordination du parcours de santé du travailleur entre la médecine du travail et la médecine de ville, la loi permet à compter du 31 mars 2022, au **médecin du travail d'accéder et d'alimenter le dossier médical partagé (DMP)** d'un salarié, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.

Néanmoins, **le salarié reste libre de refuser l'accès à son DMP au médecin du travail** en charge de son suivi. Un refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à un avis d'inaptitude.

En outre, le médecin du travail a l'interdiction de porter un éventuel refus à la connaissance de l'employeur.

En outre, en cas de litige sur un avis du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, l'employeur ne pourra pas demander que les données du DMP soient communiquées à un médecin désigné par lui. Autrement dit, il lui sera impossible d'exiger la communication d'informations du DMP au motif que le salarié a autorisé le médecin du travail à y avoir accès.

2.2 Modalités d'accès au dossier médical en santé au travail

A compter du 31 mars 2022, **le dossier médical en santé au travail (DMST) va être constitué par le médecin du travail et retracer les informations relatives à l'état de santé du salarié,** les expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

La loi redéfinit les modalités d'accès au DMST, notamment en vue d'en sécuriser les conditions d'accès et d'alimentation. Elle ouvre expressément l'accès au DMST au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé du salarié, sauf opposition de ce dernier. Ces mêmes professionnels de santé (hormis le praticien correspondant) pourront constituer et alimenter le DMST, en y indiquant l'ensemble des données d'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

2.3 Le médecin praticien correspondant (MPC)

Le médecin praticien sera un **médecin de ville ayant suivi une formation en médecine du travail,** et qui aura pour rôle de contribuer au suivi médical simple du salarié, à l'exception du suivi médical renforcé. Il ne pourra pas proposer de mesures d'aménagement du poste ou des horaires ou déclarer inaptes les salariés.

Le recours à ce médecin ne sera autorisé que dans des zones dans lesquels un nombre suffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail a été identifiée par l'ARS. Il doit conclure avec le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) un protocole de collaboration signé à la fois par le directeur du service de santé et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, l'interdiction faite au médecin du travail de pratiquer la « médecine de clientèle courante » ne s'appliquera pas au médecin praticien correspondant, ce dernier ne pourra pas toutefois cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant du travailleur (L. 4623-1 du code du travail modifié).

Un décret en Conseil d'Etat, qui doit paraître **au plus tard le 1er janvier 2023,** précisera les modalités d'application.

3. Des dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle

3.1 La mise en place de la visite médicale de fin de carrière

Dispositif crée en 2018, dont l'entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un décret, paru le 9 août 2021, la visite médicale de fin de carrière s'adresse aux salariés bénéficiant ou ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un **suivi individuel renforcé.**

Son but est d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du code du travail et de préconiser un suivi post professionnel en lien avec le médecin traitant.

A compter du 31 mars 2022, cet examen médical pourra intervenir **« dans les meilleurs délais » après la cessation de l'exposition à des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés** ; ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite.

Concernant la procédure, l'employeur informe son service de santé travail dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié. Il avise sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information. Le service de santé informé détermine si le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du dispositif, et organise la visite. A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au salarié le document dressant l'état des lieux et préconise, le cas, échéant, une surveillance post professionnelle en lien avec le médecin traitant.

3.2 La mise en place d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

La cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle sera créée à compter du 31 mars 2022, avec l'objectif de « mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle ».

La cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle aura pour missions de proposer des actions de sensibilisation ; d'identifier les situations individuelles ; de proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, des mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du code du travail ainsi que de participer à l'accompagnement du salarié éligible au bénéficie des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, désigné par lui et agissant sous sa responsabilité

3.3 L'amélioration du partage d'informations avec les organismes d'assurance maladie

L'objectif est de favoriser l'action de la cellule de prévention de la désinsertion. **Avec l'accord de l'assuré, les organismes d'assurance maladie informeront les SPST lorsqu'ils identifieront,** au regard des arrêts de travail qui leur ont été transmis, un risque de désinsertion professionnelle.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, sera effectuée, et ce pour le 1er janvier 2024.

3.4 Le renforcement du rôle du référent handicap

Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap, qui est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

A compter du 31 mars 2022, la loi lui confère le **pouvoir, à la demande du salarié concerné, de participer au rendez-vous de liaison ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière.**

3.5 Le recours à la télémédecine autorisé

Les professionnels de santé au travail pourront recourir aux **pratiques médicales ou de soins à distance, dite « télémédecine »**, pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental. Pour cela, la loi prévoit que le salarié devra donner son accord préalablement. Le médecin traitant ou un autre professionnel médical choisi par le salarié pourront être associés à la téléconsultation.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les modalités d'application de ces dispositions, pour une application au 31 mars 2022.

3.6 La mise en place de la visite médicale de mi-carrière

La visite médicale de mi-carrière est un nouvel examen médical, qui sera mis en place à compter du 31 mars 2022, et qui devra être organisé au cours de l'année du 45ème anniversaire du salarié, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente.

Les objectifs sont les suivants :

- s'assurer de l'adéquation du poste de travail du salarié avec son état de santé ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- sensibiliser le salarié sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels ;
- Faciliter la poursuite de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions

Cet examen est réalisé par le médecin du travail ou par un infirmier de santé du travail.

3.7 La mise en place d'un rendez-vous de liaison après une longue maladie

Sont visés, par la mise en place d'un rendez-vous de liaison, les arrêts liés à une maladie ou accident supérieure à une durée qui sera fixée par décret. Ce rendez-vous de liaison associe le salarié, l'employeur et le SPST

Son objectif est de **préparer et d'anticiper au mieux le retour à l'activité du salarié** en l'informant qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de santé de préreprise ou de mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

Les rendez-vous de liaison sont organisés à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur est tenu d'informer le salarié 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.

3.8 L'accès au projet de transition professionnelle est facilité

Mis en place au 1er janvier 2019, le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (c'est l'ancien CIF). Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

La **loi étend, à compter du 31 mars 2022, la dérogation de la condition d'ancienneté de 24 mois au salarié ayant connu dans les 24 mois précédant sa demande**, soit une absence résultant d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, soit une absence résultant d'une maladie dont la durée sera fixée par décret.

Source :

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole
Campus Entreprises et Cités 40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 00

Directeur de la publication :
Yann ORPIN

Rédacteur en chef :
Arnaud Cousin

Rédactrice :
Astrid Feuillet

Responsable de la Communication :
Marion SIGIER

Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :
www.lacitedesentreprises.com