

ABDOU Avocats Associés

Management des risques - Défense globale
Hygiène-sécurité, pénal, social, environnemental

FORMATION

La loi « Santé au travail » du 2 août 2021

Paris, le 15 novembre 2022 AEJQS



LA GENESE

Rapport Lecocq

- Refonte du système de santé au travail
- Inciter les entreprises à s'engager dans la prévention
- Prévenir la désinsertion professionnelle
-

ANI du 10
décembre 2020

- « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail »
- Passeport prévention
- ...

Loi du 2 août
2021

- « pour renforcer la prévention en santé au travail »
- Entrée en vigueur à partir du 31/03/2022

LES 4 AXES MAJEURS DE LA LOI

1. Le renforcement de la prévention

- Renforcement de la prévention primaire
- DUERP et PAPRI Pact
- Passeport prévention
- Formation des élus
- Rôle des instances
- Nouvelle définition du harcèlement sexuel
- Focus sur les notions de poly exposition en matière de risque chimique

2. L'évolution des services de santé au travail

- Changement de dénomination des services de santé au travail : SPST
- Décloisonnement entre santé publique et santé au travail

3. La prévention de la désinsertion professionnelle

- Visite de mi carrière
- Changements pour les visites de reprise et pré-reprise
- Rendez-vous de liaison

4. La gouvernance

- Création de comités de prévention de la santé au travail régionaux et nationaux au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

1. RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION



PRIVILÉGIER LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Prévention primaire : PREVENIR

Combattre les risques à la source
Supprimer, réduire ou maîtriser les
facteurs de risques

Prévention secondaire : CORRIGER

Réduire les risques en proposant
des outils de protection individuelle
ou collective aux salariés

Prévention tertiaire : REPARER

Le risque s'est réalisé. Mise en
place de mesure
d'accompagnement

LES DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN MATIERE DE PREVENTION

Bilan SSCT

Indicateurs chiffrés : AT/MP, absentéisme....

Observations recommandations de la médecine du travail, CARSAT, inspection du travail

Résultat des expertises CSE

Actions de prévention menées ou en cours

DUERP

Inventaire des risques par unité de travail, gravité et fréquence

Mise à jour au moins une fois par an et à chaque changement

Elaboration conjointe du DUERP : Responsable des RP, CSE consulté, SPST, CSSCT éventuellement,

PAPRIPACT

Orientations générales de l'entreprise en matière de santé sécurité

Identifier les priorités

Mesure à mettre en place au cours de l'année à venir

Mesures écartées

Précise : le calendrier de mise en œuvre, les ressources mobilisables au sein de l'entreprise et des indicateurs de résultat

OBLIGATION D'ARCHIVAGE

Archivage et conservation du DUERP et des mises à jour :

- Au moins 40 ans
- Dépôt sur une plateforme de dématérialisation
- A partir du 01/07/2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus
- Au plus tard le 01/07/2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés

Tenir le DUERP à disposition :

- Des salariés
- Anciens salariés
- Toute personne / instance justifiant d'un intérêt.

Point de vigilance :
Importance d'avoir une traçabilité en cas de contentieux

Article 4141-5 du code du travail : recense les certificats et qualifications acquises par les salariés à l'occasion de formations relatives à la santé et sécurité au travail

- Attestations
- Certificats
- Diplômes
- Le salarié pourra également inscrire d'autres certifications obtenues à l'issue des formations suivies de sa propre initiative

Entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} octobre 2022

FORMATION DES ELUS

Durée de la formation SSCT

Synthèse avant / après la loi



NOUVEAUTÉS POUR LE CSE

1. L'employeur ne doit plus négocier sur la QVT mais sur la « qualité de vie et les conditions de travail »
2. Au-delà des huit thèmes obligatoires la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et la QVCT peut porter « sur la qualité des conditions de travail notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.
3. Dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés : consultation pour avis du CSE sur le DUERP et ses mises à jour
4. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : présentation en CSE de la liste des actions de prévention et protection découlant du DUERP
5. Dans les entreprises de 50 et plus : consultation pour avis du CSE sur le rapport annuel et le PAPRI Pact

REDÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Modification du code du travail pour aligner la définition sur celle du code pénal (hors élément intentionnel).

Les éléments ajoutés à la définition du Code du travail sont indiqués en gras ci-dessous :

"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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) 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 ;

b) 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Introduction de la notion de poly exposition dans la prévention des risques chimiques

Obligation d'intégrer la poly exposition à l'évaluation des risques

- Exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques
- Effets combinés des agents chimiques

En cas d'exposition aux risques dangereux dont le risque chimique le médecin du travail peut mettre en place une surveillance post exposition ou post professionnelle en lien avec le médecin traitant et la CPAM

- Ce point était présent dans l'ANI : « La traçabilité collective doit permettre d'évaluer la polyexposition des salariés aux produits chimiques du fait de l'effet combiné qu'ils peuvent produire ».
- Sur le risque chimique, l'ANI insistait sur l'amélioration de la substitution des agents chimiques dangereux, et en particulier les CMR, avec notamment le renforcement de la recherche des produits de substitution. Les signataires souhaitent que les entreprises concilient « la sécurité des produits pour les salariés, le respect de l'environnement, la sécurité des consommateurs et la réalisation du travail pour lequel le produit est utilisé ».
- Rappel : depuis le 1^{er} octobre 2021 : visite médicale de fin de carrière pour les salariés ayant été soumis au suivi renforcé. Cette visite de fin de carrière va permettre de renforcer le suivi post-activité professionnelle des salariés exposés durant leur carrière à des produits chimiques. Elle s'inscrit dans une démarche globale, encouragée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, de suivi des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

2. EVOLUTION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL



LES SERVICES DE PRÉVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

1. Changement de dénomination

- Elargissement des missions
- Accent mis sur la prévention

2. Equipe pluridisciplinaire et socle de services

- Rapport annuel rédigé par le SPSTI : suppression du rapport annuel du médecin du travail
- Services obligatoires : prévention des risques professionnels, suivi individuel des travailleurs, prévention de la désinsertion professionnelle

3. Missions étendues

- Aider les employeurs pour l'évaluation et la prévention des risques
- Extension du champ d'intervention aux intérimaires et salariés des sous-traitants, aux chefs d'entreprises et travailleurs indépendants.

4. Décloisonnement médecine de ville et médecine du travail

- Dans les zones où il y a un nombre insuffisant de médecin du travail le suivi pourra être effectué par un médecin de ville correspondant (autre que le médecin traitant du salarié)

5. Certification

- Agrément de 5 ans pour tous les SPST
- A mettre en place dans les deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi (31 mars 2022)

PARTAGE DE DONNÉES MÉDICALES

1. Le dossier médical partagé

- Accessible uniquement au médecin du travail pour le compléter avec l'accord du salarié

2. Le dossier médical de santé au travail

- Accessible aux médecins praticiens et professionnels de santé chargés d'assurer sous l'autorité du médecin du travail le suivi de l'état de santé du salarié (nécessité de recueillir l'accord préalable de l'intéressé).

3. Entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2024

3. LUTTE CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE



LUTTE CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

1. Objectif

- Accompagner les publics vulnérables

2. Création d'une cellule dédiée au sein des SPST

3. Les outils mis en œuvre

- La visite de mi-carrière : durant l'année civile des 45 ans (sauf disposition contraire de l'accord de branche) adéquation du poste et état de santé du salarié, évaluer le risque de désinsertion professionnelle, sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement, proposer le cas échéant des mesures d'adaptation du poste
- Le rendez-vous de liaison : préparer le retour au travail d'un salarié après une absence prolongée, à l'initiative de l'employeur ou du salarié pendant la période de suspension du contrat
- La visite de pré-reprise et de reprise : intégrée à la partie législative (avant décret) : après un congé maternité, accident, maladie.
- Elargissement de l'éligibilité à la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

4. Nouveaux délais

- Si avant le 31 mars 2022, la visite de reprise devait être réalisée pour les absences liées à une maladie ou un accident non professionnel d'au moins 30 jours, ce délai est désormais ramené à 60 jours au minimum.
- Elle reste obligatoire après un congé maternité, après une absence liée à une maladie professionnelle, et après une absence d'au moins 30 jours à cause d'un accident du travail.

4. GOUVERNANCE



CRÉATION DES COMITÉS DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

1. Intègre au sein du COCT un comité national de prévention en santé au travail (CNPST) et des comités régionaux

- Instances paritaires : composées de représentants des organisations syndicales et patronales
- Participe à l'élaboration du plan santé au travail et des politiques publiques en la matière.

2. Suivi de la politique en santé au travail

- Le gouvernement devra rendre compte chaque année de sa politique en santé au travail en présentant ses orientations stratégiques, les moyens et résultats en annexes du projet de loi de finances.

3. Fusion ANACT / ARACT au plus tard le 1^{er} janvier 2023,

ABDOU Avocats Associés

Management des risques - Défense globale
Hygiène-sécurité, pénal, social, environnemental

Merci de votre attention

www.cabinet-abdou.fr

