

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les mesures RH à retenir de la loi Santé au travail

La nouvelle loi sur la santé au travail a été publiée au Journal officiel du 3 août 2021. Elle comprend de nombreuses mesures touchant l'évaluation et la prévention des risques professionnels, le suivi médical des salariés, la formation à la santé-sécurité et l'organisation des services de santé au travail. Nous revenons ici sur les principales mesures de la loi qui impactent directement les entreprises.

Entrée en vigueur de loi

Les mesures prévues par la loi s'appliqueront à compter du 31 mars 2022, sauf mention spécifique d'une autre date (loi [2021-1018](#) du 2 août 2021, JO du 3, art. 40).

Néanmoins, plusieurs d'entre elles doivent être précisées par décret et ne s'appliqueront qu'une fois ces textes publiés.

Évaluation des risques : le DUER rénové

Le DUER au cœur de la démarche de prévention. - Tout employeur est tenu d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) dans l'entreprise (c. trav. [art. R. 4121-1](#)). Constatant qu'il peut être perçu comme une contrainte réglementaire qui n'est pas toujours respectée, le législateur a ancré le DUER dans la loi afin de renforcer l'effectivité de la prévention des risques (loi, art. 3, 4° ; c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau).

Un contenu complété. - Le contenu du DUER est renforcé (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, I). En effet, en plus de répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, il devra à l'avenir assurer la traçabilité collective de ces expositions.

En outre, cette évaluation des risques devra conduire (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, III) :

- les entreprises d'au moins 50 salariés à élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, comprenant notamment un calendrier de mise en œuvre ;
- celles de moins de 50 salariés à définir dans le DUER des actions de prévention des risques et de protection des salariés.

À noter

Actuellement, le plan annuel de prévention des risques ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique (CSE) et ce, à titre supplétif, en l'absence d'accord organisant les consultations périodiques du CSE (c. trav. [art. L. 2312-27](#) et [R. 4121-3](#)). Les petites entreprises n'ont donc pas à lister les actions de prévention dans le DUER.

Conservation pendant au moins 40 ans. - Afin de permettre une traçabilité des expositions (voir ci-avant), l'employeur conservera le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans (la durée précise sera fixée par décret) (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, V, A).

De plus, il 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).

Dépôt dématérialisé. - La durée de conservation pouvant en pratique poser difficulté, le DUER et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, V, B).

Cette obligation sera applicable :

- au 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- à compter de dates fixées par décret en fonction des effectifs, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024, pour celles de moins de 150 salariés.

Consultation du CSE. - À l'avenir, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE sera consulté sur le DUER et ses mises à jour (loi, art. 3, 3^o ; c. trav. [art. L. 4121-3](#) modifié).

Aujourd'hui, aucune disposition légale n'impose formellement de consulter le CSE sur le DUER, comme l'a rappelé la Cour de cassation (cass. soc. 12 mai 2021, n^o [20-17288](#) FSP).

Suivi médical : nouvelles visites et aménagements

Rendez-vous de liaison pour les longs arrêts de travail. - Un nouveau « rendez-vous » entre l'employeur et le salarié, associant le service de prévention et de santé au travail (voir ci-après), est créé. Il concernera 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 (loi art. 27, 1^o ; c. trav. [art. L. 1226-1-3](#) nouveau).

Il vise à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Lorsque l'employeur organise ce rendez-vous, le salarié peut le refuser. Le salarié peut aussi prendre l'initiative du rendez-vous, l'employeur devant l'informer de cette possibilité.

Visite de mi-carrière. - Une visite médicale de mi-carrière est instituée afin d'évaluer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié et les risques de désinsertion professionnelle (loi art. 22 ; c. trav. [art. L. 4624-2-2](#) nouveau). À son issue, le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.

Elle sera organisée durant l'année civile des 45 ans ou à une autre échéance définie par accord de branche. Elle pourra être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale ayant lieu dans les 2 ans précédant l'échéance prévue (ex. : lors d'une visite durant l'année civile des 43 ans ou des 44 ans).

Visites de reprise et de préreprise. - Les règles relatives aux visites de reprise et de préreprise sont déplacées dans la partie législative du code du travail (loi art. 27, 2^o ; c. trav. [art. L. 4624-2-3](#) et [L. 4624-2-4](#) nouveaux), au lieu de la partie réglementaire du code (c. trav. [art. R. 4624-29](#) et [R. 4624-31](#)).

La loi renvoie à des décrets pour fixer le délai dans lequel doit intervenir la visite de reprise et la durée d'absence ouvrant le bénéfice de la visite de préreprise. Ils pourraient, en théorie, prévoir des délais et durées plus courts pour l'organisation de ces visites (rapport Sénat n^o 706, p. 130).

Visite de fin de carrière aménagée. - Les salariés sous surveillance médicale renforcée, ou l'ayant été durant leur carrière, bénéficient d'une visite auprès du médecin du travail avant leur départ à la retraite, visant à mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant (c. trav. [art. L. 4624-2-1](#)).

À l'avenir, la visite interviendra dans les meilleurs délais après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière. Sinon, elle aura lieu avant le départ en retraite (loi art. 5, 2^o ; c. trav. [art. L. 4624-2-1](#) modifié).

Formation santé-sécurité : des droits renforcés

Élus du CSE. - Quelle que soit la taille de l'entreprise, les élus du comité social et économique (CSE) ont droit à une formation en santé-sécurité. Cependant, seuls les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), présente à partir de 50 salariés, bénéficient d'une durée minimale de formation de 3 jours qui est portée à 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés (c. trav. [art. L. 2315-40](#)).

À l'avenir, tous les élus du CSE, quelle soit la taille de l'entreprise et qu'ils soient ou non membres de la CSSCT, bénéficieront d'une durée minimale de formation.

Elle sera d'au moins 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement, la durée sera d'au moins 3 jours quelle que soit la taille de l'entreprise et d'au moins 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (loi, art. 39 ; c. trav. [art. L. 2315-18](#) modifié et [art. L. 2315-40](#) abrogé).

Financement par les OPCO. - Aujourd'hui, c'est l'employeur qui prend en charge la formation santé-sécurité des élus du CSE (c. trav. [art. L. 2315-18](#)). À l'avenir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, elle pourra être financée par les opérateurs de compétences (OPCO), selon des modalités à préciser par décret (loi, art. 39 ; c. trav. [art. L. 2315-22-1](#) nouveau).

Référent santé-sécurité. - À l'avenir, le salarié compétent désigné par l'employeur pour s'occuper de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise aura automatiquement droit à une formation en santé-sécurité. Aujourd'hui, il doit la demander (c. trav. [art. L. 4644-1](#)).

Elle suivra le régime de la formation des élus du CSE : 5 jours minimum, prise en charge par l'employeur (loi, art. 39 ; c. trav. [art. L. 4644-1](#) modifié).

Autres mesures

La qualité des conditions de travail : nouveau sujet de dialogue social. - La loi intègre le sujet de la qualité des conditions de travail dans la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Le sujet pourra notamment recouvrir la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels (loi, art. 4 ; c. trav. [art. L. 2242-19-1](#) nouveau).

Le futur « passeport prévention ». - Le passeport de prévention sera mis en place à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022. Il recensera l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail, dispensées par l'employeur, un organisme de formation ou suivies de son propre chef (loi art. 6 ; c. trav. [art. L. 4141-5](#) nouveau).

L'employeur pourra être autorisé par le salarié à consulter son passeport pour les besoins du suivi de ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

CPF de transition des salariés en risque de désinsertion. - En principe, l'accès au CPF de transition est subordonné à une ancienneté minimale définie par décret (c. trav. [art. L. 6323-17-2](#) et [D. 6323-9](#)). Cependant, certains salariés sont exonérés de cette condition. C'est par exemple le cas des travailleurs handicapés [voir Dictionnaire Social, « [Compte personnel de formation \(transition professionnelle\)](#) »].

À l'avenir, aucune ancienneté ne sera également exigée pour les salariés en risque de désinsertion professionnelle. Les salariés visés sont ceux qui ont été absents au cours des 24 mois précédents soit pour maladie professionnelle, soit pour accident du travail, maladie ou accident non-professionnel d'une durée supérieure à une durée qui sera fixée par décret (loi art. 29 ; c. trav. [art. L. 6323-17-2](#) modifié).

DES SST AUX SPST

Le 31 mars 2022, les services de santé au travail (SST) deviendront les services de prévention et de santé au travail (SPST), avec un rôle renforcé en matière de prévention des risques professionnels (loi art. 1 et art. 7 ; c. trav. [art. L. 4622-2](#) modifié). Mais l'innovation majeure consiste dans l'obligation des SPST interentreprises (SPSTI), d'une part d'être certifiés par un organisme indépendant, et d'autre part de fournir aux entreprises adhérentes un « ensemble socle » de services obligatoires, qui sera fixé par décret et qui pourra être complété par des services complémentaires (loi art. 11, I, 2° ; c. trav. [art. L. 4622-9-1](#) et [L. 4622-9-3](#) nouveaux).

En conséquence, les modalités de financement des SPSTI sont révisées, via une double tarification (loi art. 13 ; c. trav. [art. L. 4622-6](#) modifié). « L'ensemble socle » obligatoire sera financé par une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis, chacun comptant pour une unité. Un décret fixera la fourchette de variation maximale autorisée de la cotisation, en pourcentage, par rapport au coût moyen national de « l'ensemble socle ». Les services complémentaires feront l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire.

Parution: 09/2021

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2021. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.