



Renforcement de la prévention en santé au travail

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

Vous trouverez une présentation des principales mesures pouvant vous intéresser.

1) Renforcement des obligations liées au DUER

Le **DUER** (et ses version successives) devront être conservés pendant au moins 40 ans via un dépôt sur un portail numérique. Il sera tenu à la disposition des salariés, des anciens salariés et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Le Code du travail prévoit dorénavant que le CSE est obligatoirement associé à l'évaluation des risques (et aux mises à jour).

A l'issue de cette évaluation des risques :

- les entreprises de moins de 50 salariés devront définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés ;
- les entreprises de 50 salariés et plus doivent établir un programme annuel de prévention qui devra notamment contenir des indicateurs de résultat, un calendrier de mise en œuvre et l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

2) Formations obligatoires en santé, sécurité et conditions de travail

Tous les élus du CSE ont droit à la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Elle sera d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat (durée réduite pour les mandats suivants).

Une formation en santé au travail doit également être organisée pour le référent « santé et sécurité au travail »

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il sera possible de demander un financement à son OPCO. Pour les autres, elle est financée par l'employeur.

A noter la création d'un « passeport de prévention » qui recensera les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il sera renseigné par l'employeur, par les organismes de formation et par le salarié (pour les formations relevant de sa propre initiative).

3) Nouveaux droits des salariés en matière de suivi médical

Un « **rendez-vous de liaison** » est créé afin d'informer le salarié notamment de la possibilité de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et d'une visite de pré reprise.

Il sera organisé pour les arrêts de travail supérieurs à une durée fixée par décret et se déroulera avec l'employeur et le salarié (en associant le service de santé au travail).

L'employeur devra informer le salarié qu'il peut solliciter ce rendez-vous et il devra être organisé à son initiative ou à celle du salarié (le salarié ayant le droit de refuser de s'y rendre).

Les salariés sous surveillance renforcée bénéficiant de la **visite de fin de carrière** devront en bénéficier après la fin de l'exposition aux risques concernés ou, si cette exposition se poursuit, avant le départ à la retraite.

Chaque salarié aura également droit à une **visite médicale de mi-carrière** organisée à une échéance fixée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de son 45^{ème} anniversaire.

Enfin, s'agissant de la **visite de pré reprise**, il convient de noter que l'employeur devra informer le salarié de la possibilité d'en bénéficier.

4) Evolution des services de santé au travail

Les services de santé deviennent les « services de prévention et de santé au travail ».

Leurs missions évoluent, notamment en matière d'aide aux entreprises pour l'évaluation des risques et dans l'organisation d'actions de promotion de la santé sur les lieux de travail par exemple.

Ils vont également devoir créer des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle chargées de :

- proposer des actions de sensibilisation,
- identifier les situations individuelles,
- proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou des mesures d'aménagement du temps de travail,
- participer à l'accompagnement des travailleurs éligibles au bénéfice de l'essai encadré ou de la convention de rééducation en entreprise.

Compte tenu de ces évolutions, le financement des services de santé va être adapté.

5) Mesures diverses

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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.

A noter que la définition du Code du travail sur le harcèlement sexuel est modifiée pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement par plusieurs personnes.

* *
 *

La majorité de ces mesures entreront en vigueur le **31 mars 2022** sachant que certaines d'entre-elles nécessitent des décrets d'application.