



Les principales mesures de la loi Santé au travail : une application au 31 mars 2022

La loi Santé au travail vise le renforcement de la prévention des risques en entreprise.

L'esprit de ces nouvelles dispositions s'articule autour de deux enjeux :

- l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- l'évaluation des risques.

Plusieurs mesures phares sont à retenir, notamment :

- la mise à jour renforcée du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- l'affirmation du rôle du comité social et économique dans la prévention des risques ;
- une formation des élus renforcée ;
- les nouvelles échéances applicables à la visite de reprise ;
- la création d'un rendez-vous de liaison et d'une visite médicale de mi-carrière ;
- la visite post-exposition.

1/ Une mise à jour renforcée du document unique d'évaluation des risques professionnels et de nouvelles obligations à respecter !

a/ Pour les entreprises d'au moins 11 salariés

La loi Santé au travail renforce l'obligation de transcription et de mise à jour du DUERP.

À partir du 31 mars 2022, **seules les entreprises d'au moins 11 salariés** devront ainsi mettre à jour leur DUERP au moins chaque année.

b/ Pour toutes les entreprises à partir du 1^{er} salarié

Actualisation obligatoire : L'actualisation du DUERP demeurera obligatoire lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Pour rappel : Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (1500 € pour une personne physique, 7500 € pour une personne morale).



Les principales mesures de la loi Santé au travail : une application au 31 mars 2022

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée pour faute inexcusable en cas d'accident du travail et le salarié peut prétendre à l'allocation de dommages et intérêts s'il parvient à démontrer l'existence d'un préjudice.

Conservation : Aussi, dorénavant, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ainsi que ses versions successives, devront être conservés par l'employeur pendant au moins 40 ans et mis à disposition des travailleurs et de toute personne et instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Dans ce cadre, il devra faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce portail devra impérativement préserver la confidentialité des données contenues dans le DUERP : l'accès à ce document sera restreint via une procédure d'authentification sécurisée, ouverte aux seules personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail, ainsi qu'à celles justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

L'obligation de dépôt dématérialisé s'appliquera :

- à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés.

Actions de prévention obligatoires : La loi Santé au travail prévoit que tout employeur devra définir des actions de prévention au regard des résultats de l'évaluation des risques, lesquelles sont formalisées :

- dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ;
- s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés, dans une liste consignée dans le document unique.

Accessibilité du DUERP : Elle a également redéfini les modalités de mise à disposition du document unique en indiquant qu'il doit 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 ».



Les principales mesures de la loi Santé au travail : une application au 31 mars 2022

2/ L'affirmation du rôle du comité social et économique dans la prévention des risques

Au terme de l'article L.4121-3 du Code du travail, le CSE et la commission CSSCT devront apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels. Le CSE et/ou la CSSCT deviendront un interlocuteur privilégié s'agissant de l'évaluation des risques professionnels.

Pour toutes les entreprises disposant d'un CSE, quels que soient leurs effectifs, le CSE participera avec l'employeur à l'évaluation des risques en entreprise.

3/ Une formation des élus renforcée de 5 jours

À compter du 31 mars 2022, la formation santé/sécurité des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sera de cinq jours minimum pour tous ses membres et en cas de renouvellement du mandat d'au moins trois jours (sauf pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés [au moins cinq jours]).

4/ La création d'une visite médicale de mi-carrière

Cette visite devra être organisée :

- soit de manière autonome, à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^e anniversaire du salarié ;
- soit conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée ;
- ou dès leur retour à l'emploi, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche ou à défaut âgés d'au moins 45 ans.



Les principales mesures de la loi Santé au travail : une application au 31 mars 2022

Cette visite réalisée, soit par le médecin du travail, soit par un infirmier de santé au travail, a pour objectif :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle ;
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail ainsi que sur la prévention des risques professionnels.

5/ Les nouvelles échéances applicables à la visite de reprise

S'agissant de la visite de reprise, elle sera prévue :

- au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire ;
- pour les absences pour maladie professionnelle ;
- pour les absences pour accident du travail d'au moins 30 jours ;
- pour les absences pour maladie ou accident non professionnels d'au moins 60 jours.

6/ La création d'un rendez-vous de liaison

La loi Santé au travail crée un rendez-vous de liaison. Il est organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur en cas d'absence de plus de 30 jours justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu. Il vise à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise et des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

7/ La visite post-exposition modifiée

Depuis le 1^{er} octobre 2021, les salariés qui partent à la retraite et qui, au cours de leur vie professionnelle, ont occupé un poste à risque impliquant un suivi médical renforcé, doivent passer une visite médicale de fin de carrière.



Les principales mesures de la loi Santé au travail : une application au 31 mars 2022

Sont notamment concernés les salariés qui ont été exposés à l'amiante, au plomb, à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à certains agents biologiques, à des rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

À compter du 31 mars 2022, cette visite aura lieu plus tôt si le salarié cesse d'être exposé aux risques professionnels avant son départ à la retraite. Elle devra alors être organisée « dans les meilleurs délais » après cette cessation.

Il appartiendra à l'employeur de désigner les salariés concernés auprès de son service de prévention et de santé au travail.

Au terme de la visite, le médecin du travail remettra au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le versera au dossier médical en santé au travail. En outre, une surveillance pourra être mise en place si le médecin du travail constate une exposition du salarié à des risques professionnels dangereux.