

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ

N° 2022- 376 / 3-3 du 17/06/2022

Loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021, qui doit être complétée par de nombreux décrets d'application, est applicable en majeure partie depuis le 31 mars 2022. Entre le renforcement de la prévention en entreprise, la lutte contre la désinsertion professionnelle et la réforme des services de santé au travail, voici ses principales évolutions.

Renforcement de la prévention en entreprise

Évaluation des risques professionnels

Si l'employeur conserve la responsabilité de l'évaluation des risques, le CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés), le salarié « compétent » (salarié référent prévention désigné par l'employeur) et le service de santé au travail (renommé service de prévention et de santé au travail) contribuent à l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, qui doit désormais prendre en compte l'organisation du travail. L'OPPBTP, la Carsat, l'INRS peuvent aussi être sollicités.

Le DUER répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et assure aussi désormais une traçabilité collective des expositions.

L'employeur doit y transcrire les résultats de l'évaluation des risques qui débouchent :

- **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, désormais renforcé puisqu'il doit fixer la liste détaillée des mesures de prévention devant être prises au cours de l'année à venir avec les conditions d'exécution de chaque mesure, fixer des indicateurs de résultat et des estimations de coût.

Le programme doit également identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprendre un calendrier de mise en œuvre ;

- **dans les entreprises de moins de 50 salariés**, sur une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés à mettre en œuvre, à consigner dans le DUER et ses mises à jour.

Le DUER doit désormais être conservé par l'employeur dans ses versions successives pendant au moins 40 ans. Il doit être tenu à la disposition des salariés, anciens salariés et toute personne justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

Pour garantir l'obligation de conservation, le DUER et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique (obligation de dépôt dématérialisé du DUER applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et à compter d'une date fixée par décret, au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024, pour les entreprises de moins de 150 salariés).

Les entreprises de moins de 11 salariés n'ont plus l'obligation de mettre à jour leur DUER chaque année, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste d'actions de prévention des risques professionnels doit être réalisée à chaque mise à jour du DUER si nécessaire.

L'employeur doit également transmettre à son service de prévention et de santé au travail le DUER et ses mises à jour.

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ



Enfin, le rôle du CSE est renforcé. Il doit être consulté sur le DUER et ses mises à jour, et :

- **pour les entreprises de 50 salariés et plus**, comme aujourd'hui, l'employeur doit présenter au CSE le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ;
- **pour les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur doit présenter au CSE la liste des actions de prévention des risques professionnels.

Formation des représentants au CSE

La loi fixe une durée de formation obligatoire en santé au travail pour les représentants du personnel au CSE :

- cinq jours minimum lors du premier mandat ;
- trois jours en cas de renouvellement du mandat.

Pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe, la durée de la formation est de cinq jours minimum.

Ces formations pourront être prises en charge par l'OPCO sous conditions dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce cadre, le nouvel article R. 6332-40 du Code du travail prévoit que l'OPCO pourra couvrir : les coûts pédagogiques de la formation, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du Smic horaire, les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Le conseil d'administration de l'OPCO déterminera les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Formation du ou des salariés compétents désignés par l'employeur pour les questions de santé sécurité

L'article 39 de la loi prévoit que le ou les « *salariés compétents* » (référénts prévention) désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise bénéficient d'une formation en matière de santé au travail.

Cette formation devient obligatoire et n'est plus subordonnée à la demande du ou des salariés compétents comme avant la réforme.

Création d'un passeport prévention

La loi crée un passeport prévention qui comprend les attestations, certificats et diplômes délivrés au salarié dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les éléments contenus dans le passeport prévention sont renseignés par :

- l'employeur ;
- les organismes de formation ;
- le salarié lui-même pour les formations suivies de sa propre initiative.

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ



Le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport prévention (y compris celles qu'il n'y a pas versées) pour les besoins du suivi des obligations du salarié en matière de formation à la santé et à la sécurité.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur seront déterminées par le nouveau Comité national de prévention et de santé au travail créé par la loi, et approuvées par voie réglementaire. Ce nouveau dispositif entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

À noter : si le salarié possède un passeport d'orientation, de formation et de compétences, son passeport de prévention y sera intégré.

Lutte contre la désinsertion professionnelle

Création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Chaque service de prévention et de santé au travail (SPST) doit désormais comprendre une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, animée et coordonnée par le médecin du travail.

La cellule PDP a plusieurs missions, parmi lesquelles :

- proposer des actions de sensibilisation ;
- identifier des situations individuelles et proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation ;
- accompagner les salariés éligibles à des actions de prévention de la désinsertion professionnelle portées par la sécurité sociale.

La cellule PDP remplit ses missions notamment en collaboration avec l'Assurance maladie et son service du contrôle médical, le service social de la CARSAT, les acteurs chargés du dispositif d'emploi des personnes handicapées.

La cellule PDP peut être mutualisée entre plusieurs SPST agréés dans la même région sur décision de la DREETS. Elle doit être animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

De nouvelles visites en lien avec le médecin du travail

Pour lutter contre la désinsertion professionnelle, de nouveaux rendez-vous sont créés :

- **une visite médicale, dite de « mi-carrière »**, à organiser à une échéance déterminée par accord de branche ou à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié, devient obligatoire.

La visite peut être anticipée et organisée en même temps qu'une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance légale (43 ans) ou conventionnelle.

Le référent handicap, s'il existe, peut participer à cette visite sur demande du salarié et est tenu à une obligation de discrétion.

Elle 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, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et de la prévention des risques professionnels.

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ



Après échange avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail peut proposer au salarié des mesures d'adaptation/de transformation de poste ou d'aménagement du temps de travail.

- **un rendez-vous de liaison** pouvant être organisé pendant la suspension du contrat de travail du salarié, est également possible. Ce rendez-vous, qui peut être sollicité par l'employeur ou par le salarié, associe le service de prévention et de santé au travail. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne pourra être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous. Le référent handicap, s'il existe, peut participer à ce rendez-vous de liaison sur demande du salarié et est tenu à une obligation de discrétion.

L'objectif du rendez-vous est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues par l'Assurance maladie, de l'examen de préreprise et de mesures d'adaptation individuelles.

La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de 30 jours.

Examens de reprise et de préreprise modifiés

Pour les salariés dont l'arrêt de travail a débuté après le 31 mars 2022, la visite de préreprise peut être organisée dès 30 jours d'arrêt de travail (au lieu de 3 mois auparavant). Cette mesure est guidée par la volonté de vouloir anticiper les risques de désinsertion professionnelle et préparer les conditions de la reprise au plus tôt.

Pour les salariés dont l'arrêt de travail a débuté après le 31 mars 2022, la visite de reprise est obligatoire avant la reprise effective de travail ou au plus tard dans les huit jours qui suivent la reprise pour :

- les salariées après un congé maternité ;
- les salariés ayant eu une maladie professionnelle sans condition d'arrêt ;
- les salariés ayant eu un accident du travail après un arrêt d'au moins 30 jours ;
- les salariés ayant été en arrêt pendant au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Visite médicale post exposition pour les salariés en suivi individuel renforcé

Auparavant, les salariés qui bénéficiaient ou ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé (SIR), bénéficiaient d'une visite médicale avant leur départ à la retraite.

L'article 5 de la loi prévoit désormais que cette visite n'a pas lieu avant leur départ à la retraite mais dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé.

Dans ce cadre, si les salariés ont été exposés à certains risques dangereux, notamment chimiques, le médecin du travail doit mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Pour l'organisation de la visite, l'employeur doit informer son service de prévention et de santé au travail dès qu'il a connaissance de la cessation de l'exposition d'un des salariés à un risque professionnel justifiant son suivi individuel renforcé (SIR). Il doit informer le salarié de la transmission de cette information au service.

Le salarié qui estimerait remplir les conditions pour cette visite et pour lequel la visite n'aurait pas été demandée au service, peut, pendant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de la visite directement auprès de son service de santé et de prévention au travail, puis en informer son employeur.

Lors de cette visite, le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail du salarié, ses déclarations et celles de ses employeurs successifs.

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ



À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au salarié le document dressant l'état des lieux et le versera également au dossier médical en santé au travail. Si le médecin traitant constate une exposition à certains risques dangereux, notamment chimiques, il met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Entreprises de 250 salariés et plus : désignation d'un référent handicap

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

Essai encadré

Il s'agit d'un dispositif permettant à un salarié en arrêt de travail, de tester la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé, au sein de son entreprise ou dans une autre entreprise.

L'essai encadré est ouvert aux salariés relevant du régime général, aux apprentis, intérimaires et stagiaires de la formation professionnelle en arrêt de travail.

Ce dispositif est mis en œuvre à la demande du salarié, après une évaluation globale de sa situation par le service social de la Carsat, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Il est proposé par le service social de la Carsat, le service de prévention et de santé au travail ou le Cap Emploi, la CPAM pouvant le refuser (décision de refus motivée).

La durée de l'essai encadré ne peut excéder 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires (salarié, Carsat, médecin traitant, médecin conseil et médecin du travail) et du tuteur qui suivra le salarié au sein de l'entreprise dans laquelle sera effectué l'essai encadré.

À l'issue de la période, un bilan de l'essai encadré est réalisé par le tuteur en lien avec le salarié. Le bilan est communiqué au médecin du travail de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant et au service social de la Carsat.

Au cours de l'essai encadré, le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu. L'entreprise dans laquelle le salarié effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

En cas d'accident du travail survenant au cours de l'essai encadré, ou de maladie professionnelle constatée au cours de cette période, la déclaration d'accident du travail est faite par l'entreprise auprès de laquelle le salarié a réalisé l'essai.

Réforme des services de santé au travail

En plus de leur objet traditionnel, les services de santé au travail – renommés service de prévention et de santé au travail SPST – se voient confier des nouvelles missions relevant de la santé publique, comme la participation à la vaccination ou encore la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.

En contrepartie de la cotisation obligatoire, le SPST devra désormais proposer à chaque entreprise adhérente une offre de services obligatoire, nommée offre socle, en matière de prévention des risques professionnels, suivi individuel santé travail des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle.

En plus de l'agrément délivré par la DREETS, les services seront soumis à une procédure de certification pour ce qui concerne l'offre socle.

Il sera désormais possible avec l'accord du salarié de recourir à des pratiques médicales à distance pour le suivi individuel du salarié.

Les travailleurs indépendants y compris sans salarié pourront s'affilier aux services de prévention et de santé au travail.

Enfin, en matière de gouvernance, le conseil d'administration, composé à parts égales de représentants employeurs et salariés, reste

PRÉVENTION HYGIÈNE SÉCURITÉ



présidé par un représentant des employeurs avec une voix prépondérante du Président en cas de partage des voix.

En outre, les membres employeurs au sein du conseil sont dorénavant désignés par les organisations patronales représentatives au plan national, organisations patronales de branche pour les services professionnels et organisations patronales interprofessionnelles pour les services interprofessionnels.

Un vice-président salarié est introduit au sein du conseil d'administration.