



Loi Santé au travail : quelles sont les nouveautés à compter du 31 mars

29 mars 2022

La loi n°2021-1018 appelée Loi Santé au Travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Elle a pour vocation de renforcer la prévention en matière de santé au travail en apportant un éventail complet de mesures et de services pour les entreprises. Un décret, publié le 17 mars au *JO*, précise l'action des services de santé au travail vers les salariés exposés à des risques, victimes d'accident ou de maladie professionnelle, ou absents pour une longue durée.

La loi du 2 août 2021 a pour ambition de faire prévaloir « une culture de la prévention » sur les « mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs ». **Le texte est organisé autour de quatre pivots.**

1. Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail ;
2. Définir une offre socle de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail ;
3. Mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle ;
4. Réorganiser la gouvernance du système de santé au travail.

En matière de prévention, la loi modifie le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (« DUERP ») pour une évaluation des risques renforcée à compter du 1^{er} mars 2022.

Le DUERP, établi et mis à jour par l'employeur, s'impose à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il a pour objectif de :

1. **Répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.**

Les résultats de l'évaluation des risques, transcrits par l'employeur dans le DUERP, devront déboucher :

- **dans les entreprises de moins de 50 salariés**, sur la définition d'actions de prévention des risques et

de protection des salariés dont la liste sera directement consignée dans le DUERP et ses mises à jour ;

- ou, **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, comme aujourd'hui, sur un programme annuel de prévention des risques et des conditions de travail, comprenant :
 - la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année ;
 - l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - le calendrier de mise en œuvre.

La contribution du CSE à l'évaluation des risques est codifiée et, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra **consulter le CSE** sur les DUERP et ses mises à jour. De plus, à chaque mise à jour, l'employeur devra transmettre le DUERP au service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel il adhère.

2. **Une conservation successive du document devra se faire pour assurer la traçabilité collective des expositions pour une durée de 40 ans.**

Pendant au moins 40 ans, l'employeur devra conserver le DUERP dans ses versions successives. Il devra le tenir à disposition des salariés, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.



Par ailleurs, le DUERP et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé par l'employeur sur un site administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives afin de garantir sa mise à disposition.

Seules les personnes et instances habilitées pourront le déposer, le mettre à jour et le consulter sur le portail numérique.

Ce dépôt dématérialisé devra être réalisé :

- d'ici le **1^{er} juillet 2023** pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- au plus tard le **1^{er} juillet 2024** pour les entreprises de moins de 150 salariés.

L'employeur renseignera dans un passeport de prévention, qui devra être créé au plus tard le 1^{er} octobre 2022, les attestations, certificats et diplômes obtenus par les salariés dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Les organismes de formations, les travailleurs eux-mêmes et les demandeurs d'emploi pourront renseigner ce passeport. L'employeur pourra consulter ce passeport sur autorisation du salarié.

Par ailleurs, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, les membres du CSE (qu'ils fassent ou non partie du CSSCT) auront droit à une formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) d'une durée de :

- **cinq jours** lors du premier mandat ;
- **trois jours** en cas de renouvellement du mandat, cette durée étant portée à cinq jours pour les seuls membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le

financement des formations SSCT des élus du CSE et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE, pourra être pris en charge par les opérateurs de compétences.

Dans le Code du travail, les mentions « qualité de vie au travail » (QVT) seront remplacées par les mentions « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

Ainsi, la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT deviendra « négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT ». L'objectif de ces dispositions est d'inciter les partenaires sociaux à saisir de ces sujets importants.

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail modifie la définition du harcèlement contenue dans le Code du travail pour l'harmoniser avec celle du Code pénal.

Dès lors, les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut aussi être constitué :

- 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 ;
- 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.

Le conseil en gestion des ressources humaines

Une offre pluridisciplinaire à destination des dirigeants et DRH

Nos experts sont présents aux côtés des DRH, des *managers* et des équipes de transformation, pour « inventer » et coconstruire votre organisation.

[Télécharger la brochure](#)



Cependant, la loi du 2 août 2022 ne retient pas l'exigence d'un élément intentionnel pour constituer le harcèlement, contrairement au Code pénal.

La loi du 2 août 2021 prévoit diverses mesures qui visent à assurer un meilleur accompagnement de certains publics, notamment vulnérables.

La visite médicale de reprise est prévue dorénavant après 60 jours d'arrêt de travail d'origine.

Pour les arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle et débutant après le 31 mars 2022, seule une absence d'au moins 60 jours (au lieu de 30 jours auparavant) impose l'organisation d'une visite médicale de reprise.

En revanche, des visites de pré-reprise pourront être organisées dès 30 jours d'arrêt de travail.

Pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, la visite de pré-reprise peut être organisée au bénéfice des travailleurs absents depuis plus de 30 jours, au lieu des trois mois prévus auparavant.

Facultative, elle peut être initiée par le salarié, son médecin traitant ou les services médicaux de l'assurance maladie. A compter du 31 mars 2022, l'initiative pourra également être étendue au médecin du travail.

A défaut d'accord de branche, **à 45 ans les salariés seront examinés par le médecin du travail au cours d'une visite de mi-carrière professionnelle.**

Cette visite 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 travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Suite à cette visite de mi-carrière, le médecin du travail pourra proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail en considération de l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur.

Des rendez-vous « de liaison », en vue du retour du salarié après une absence prolongée pourront aussi être organisés à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ces rendez-vous visent à informer le salarié de la possibilité qu'il a de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Par ailleurs, afin d'assurer un meilleur suivi des travailleurs, **l'accès au dossier médical partagé (DMP) est ouvert au médecin du travail qui pourra l'alimenter**, sous réserve du consentement exprès du salarié. Quant au dossier médical en santé au travail (DMST), il ne sera plus intégré au DMP.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de vos obligations et de votre politique RH en matière de Santé au travail et QVT.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat - Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 37

Grant Thornton Société d'Avocats
29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

© 2022 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

