

VERSION MISE À JOUR

DÉCRETS D'APPLICATION



SANTÉ AU TRAVAIL

**Décryptage de la loi du 2 août 2021 pour renforcer
la prévention en santé au travail**

Mars 2022



La Loi du 2 août 2021 visant à « renforcer la prévention en santé au travail » est issue de l'accord national interprofessionnel signé le 9 décembre 2020. La plupart de ses dispositions entreront **en application à compter du 31 mars 2022**.

Cette loi transpose la volonté des partenaires sociaux de faire une place plus prépondérante à la prévention en matière de santé au travail. Elle conduit, à ce titre, à une nouvelle dénomination pour les Services de santé au travail (SST) qui deviennent des Services de prévention et de santé au travail (SPST).

Pour vous accompagner dans vos missions de représentants du personnel, l'UNSA a rédigé ce guide. Celui-ci s'articule autour de trois thèmes majeurs :

- la prévention au sein des entreprises,
- l'accompagnement du salarié
- la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Le document reprend les dispositions de la loi qui vous intéressent directement dans vos entreprises. Ces dernières sont parfois accompagnées de points de vigilance ou de remarques pour vous aider dans vos négociations sur la qualité de vie et la santé au travail notamment.

En espérant que cet outil répondra à vos attentes, je vous en souhaite une bonne lecture.



Dominique **CORONA**
Secrétaire général adjoint de l'UNSA

SOMMAIRE

PARTIE 1 – DANS L'ENTREPRISE

1. L'évaluation des risques

**Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
Des acteurs en soutien**

2. Des outils au service de la prévention des risques professionnels

**La formation des représentants du personnel
Le passeport individuel de prévention
La négociation collective**

PARTIE 2 – LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

1. Le suivi du salarié

**La visite médicale de mi-carrière
Le renforcement du suivi post-exposition aux risques dangereux**

2. Prévenir la désinsertion professionnelle

**Le RDV de liaison
Examen de pré-reprise
Examen de reprise
La convention de rééducation professionnelle
Le projet de transition professionnelle**

PARTIE 3 – LES SERVICES DE PRÉVENTION ET

DE SANTÉ AU TRAVAIL

1. Prévenir la désinsertion professionnelle

**Coordination entre l'Assurance maladie et les SPST
Un tiers du temps des médecins du travail dans les entreprises
Création d'une cellule « prévention de la désinsertion » et
équipe pluridisciplinaire**

2. Le suivi du salarié

**L'accès au dossier médical partagé (DMP)
Le dossier médical en santé au travail
Le recours au médecin correspondant
La télémédecine du travail**



PARTIE 1 – DANS L'ENTREPRISE

A compter du 31 mars 2022, la nouvelle loi prévoit une meilleure association des partenaires sociaux et une série de mesures visant à atteindre une meilleure évaluation des risques professionnels.

1. L'évaluation des risques

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le CSE doit être consulté sur le **DUERP et ses mises à jour**.

Dans les entreprises/établissements dotés d'un CSE, le **DUERP est utilisé pour établir le rapport annuel de la situation générale de la santé, et de la sécurité et des conditions de travail; et des actions menées** en la matière au cours de l'année écoulée.

A compter du 1er juillet 2023, les employeurs devront progressivement déposer les différentes versions de leur DUERP sur un portail numérique. Dans l'attente, et à compter du 31 mars 2022, ils sont tenus de conserver ces documents en format papier ou numérique.

Ce document devra :

- recenser **l'ensemble des risques** professionnels auxquels sont exposés les travailleurs,
- assurer la **traçabilité collective** de ces expositions aux risques pour 40 ans.

L'employeur doit :

- **transcrire et mettre à jour** les résultats des évaluations des risques, «*lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*» et «*lorsqu'une information supplémentaire intéressant*

l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est portée à la connaissance de l'employeur».

- mettre à jour le programme annuel de prévention des risques professionnels ou la liste des actions de prévention et de protection à chaque mise à jour du DUERP,
- **transmettre le DUERP au Service de prévention et de santé au travail (SPST)** auquel il adhère à chacune de ses mises à jour.

Le salarié peut :

- demander les DUERP qui étaient en vigueur dans son entreprise **durant toute sa période d'activité** au sien de celle-ci. La communication des DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pourra être *«limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur»*.
- communiquer les éléments de DUERP mis à sa disposition **aux professionnels de santé** en charge de son suivi médical

Des acteurs en soutien

La loi prévoit que d'autres acteurs que l'employeur *« apportent leur contribution »*. Il s'agit notamment :

- du **CSE (et de la CSSCT** lorsqu'elle existe), mais également de **salariés référents** qui peuvent être désignés par l'employeur

Conseil de l'UNSA

Attention à ne pas exposer des salariés sans mandats et non protégés. Pour nous, si ces missions ne sont pas confiées à un représentant du personnel, elles doivent alors relever de salarié de la direction, des ressources humaines voire des services généraux en raison de leurs compétences et de leurs prérogatives.

- d'**acteurs extérieurs** à l'entreprise tels que la médecine du travail, l'ANACT/ARACT, les services de prévention des caisses de Sécurité sociale, la branche professionnelle, les SPST, etc.

Dans les entreprises de + de 50 salariés, la consultation du CSE est obligatoire. L'évaluation des risques doit déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce dernier :

- liste précisément les mesures de prévention qui doivent être menées dans l'année,
- détermine le calendrier de mise en œuvre,
- identifie les ressources de l'entreprise qui peuvent être mobilisées,
- contient les indicateurs de suivi, de coût et de résultats,
- est soumis à la consultation *« Politique sociale de l'entreprise »*.

Dans les entreprises de - de 50 salariés, l'évaluation des risques doit conduire à définir des actions de prévention et de protection consignées dans le DUERP. Ils font l'objet d'une présentation aux IRP.

Dans les entreprises de - de 11 salariés, l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP est supprimée. Elle est remplacée par une obligation de mise à jour à chaque aménagement important ou lorsqu'une information supplémentaire est portée à la connaissance de l'employeur.



À SAVOIR

Un DUERP un peu imparfait avec des mesures concrètes et efficaces pour la santé des salariés vaut toujours mieux qu'un document absolument exhaustif et qui ne s'attaque pas réellement à la lutte contre les risques professionnels.

2. Des outils au service de la prévention des risques professionnels

La formation des représentants du personnel

À compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi (31 mars 2022) dans les entreprises d'au moins 11 salariés, **la durée minimale** de la formation en santé au travail de l'ensemble des membres du CSE est fixée à 5 jours lors du 1^{er} mandat. En cas de renouvellement de mandat, la durée minimale est fixée à 3 jours, **SAUF** pour les seuls membres de la CSSCT qui peuvent de nouveau bénéficier de 5 jours en cas de 2^e mandat.

Conseil de l'UNSA

Lors de la proposition de loi, nous avons proposé un amendement visant à porter le nombre de jours de formation à 5 quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'accès à un 1^{er} ou 2^e mandat. Les parlementaires n'ont malheureusement pas retenu cette proposition. Aussi, nous vous conseillons, dans les branches et les entreprises, de négocier l'amélioration des délais de formation pour tous. Cela paraît d'autant plus nécessaire dans les secteurs d'activité exposés à des risques professionnels lourds et complexes (ex : chimie, santé, etc.).

Le passeport individuel de prévention

Ce document recensera les attestations, certificats, et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formations en santé et sécurité au travail.

Il sera renseigné par les employeurs, les organismes de formation ou par le salarié lui-même en cas de formation à son initiative.

Mis en place au plus tard le 1^{er} octobre 2022, les modalités relatives à ce nouvel outil seront arrêtées par voie réglementaire. Il sera intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences lorsque le salarié en aura ouvert un.

La négociation collective

La Qualité de vie au travail (QVT) devient Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Ainsi, la loi prévoit que la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devienne la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Les « *acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels* » pourront venir en appui de ces négociations.

Zoom

L'harmonisation de la définition du harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel posée par le Code du travail est harmonisée avec celle prévue par le Code pénal.

Sont ainsi ajoutées les notions de « *sexisme* », et de harcèlement de « *groupe* » pour recouvrir les agissements de plusieurs personnes.

Le Code du travail ne retient cependant pas la notion de comportements « *imposés* » du Code pénal, mais simplement « *subis* ».





PARTIE 2 – LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Avec la loi du 2 août 2021, les Services de santé au travail deviennent les Services de prévention et de santé au travail (SPST). Au-delà de cette dénomination, diverses mesures visant à améliorer la prévention et à prévenir la désinsertion professionnelle, sont mises en place.

1. Le suivi du salarié

La visite médicale de mi-carrière

- Son échéance est déterminée par accord de branche ou à défaut, **au cours de la 45^e année du salarié**. La visite pourra être anticipée et organisée conjointement avec une visite médicale « régulière » (max. 2 ans avant l'âge prévu).
- Elle doit permettre :
 - d'établir un état des lieux de **l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié**, en tenant compte des facteurs de risques professionnels ;
 - d'**évaluer les risques de désinsertion** professionnelle ;
 - de **sensibiliser le salarié** au vieillissement au travail et à la prévention.
- Si nécessaire, le médecin du travail peut **proposer des adaptations et/ou des aménagements** du poste de travail.
- Le salarié peut demander au référent handicap de l'accompagner dans ces démarches.

Le renforcement du suivi post-exposition aux risques dangereux

La nouvelle loi prévoit un renforcement du suivi des salariés exposés à des risques dangereux.

- La visite médicale

A compter du 31 mars 2022 la visite médicale avant le départ à la retraite est remplacée par une visite médicale post-exposition ou post-professionnelle.

Elle concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé** de leur état de santé .

Elle concerne également les salariés ayant été exposés à **un ou plusieurs risques professionnels** suivants :

- amiante,
- plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du travail,
- agent cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412.60 du Code du travail,
- agents biologiques des 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du Code du travail,
- rayonnements ionisants,
- risque hyperbare,
- risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

L'employeur aura l'obligation d'informer les services de prévention et de santé au travail dès la cessation de l'exposition au.x risque.s. En parallèle , il en informe son salarié.

A défaut, le salarié pourra demander à bénéficier de cette visite auprès de son SPST de 1 mois avant la cessation d'exposition et jusqu'à 6 mois après.

Le médecin du travail devra obligatoirement mettre en place une « **surveillance post-exposition ou post-professionnelle** » en lien avec le **médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale**. A cet effet et à l'issue de la visite médicale, le médecin du travail remet un document d'état des lieux au salarié et le verse à son dossier médical en sante au travail.

Conseil de l'UNSA

Dans les branches et les entreprises, l'UNSA incite fortement ses négociateurs intégrer les modalités de mise en application de la visite médicale post-exposition (quel moyen(s) d'information au salarié, délai de prévenance, etc).

- Le risque chimique

Un nouveau décret vient modifier les articles R. 4412-6 et R. 4412-7 du Code du travail relatifs à l'évaluation des risques chimiques afin de prendre en compte les situations de polyexposition aux agents chimiques dangereux visant les expositions «*successives ou simultanées*» à plusieurs agents chimiques. Cette évaluation des risques doit tenir compte des «*effets combinés de l'ensemble des ces agents*» chimiques dangereux.

2. Prévenir la désinsertion professionnelle

En cas d'absence prolongée d'un salarié, la loi prévoit des dispositifs qui visent à lutter contre la désinsertion professionnelle.

Le RDV de liaison

Ce rendez-vous pourra être mobilisé durant la suspension du contrat de travail dès lors qu'un salarié sera en arrêt de plus de 30 jours. Il peut être **à l'initiative de l'employeur ou du salarié** et associe le service de prévention et de santé au travail.

- Ce rendez-vous a pour but d'**informer le salarié** qu'il peut bénéficier :
- d'**actions de prévention** visant à lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- de l'examen de pré-reprise ;
- des mesures d'**aménagement** du poste de travail.

Le salarié peut refuser de se rendre au rendez-vous sans aucune conséquence liée à ce refus.

Conseil de l'UNSA

Lors de la proposition de loi, l'UNSA a porté des amendements afin que le salarié concerné puisse se faire assister, s'il le souhaitait, d'un représentant du personnel. Malheureusement, le législateur n'a pas retenu cette proposition. Aussi, **l'UNSA vous invite à négocier cette disposition dans les accords de branche ou d'entreprise.**

Examen de pré-reprise

Cet examen, désormais inscrit dans la loi, peut être mobilisé en cas d'arrêt de travail supérieur à 30 jours. Il se déroule avec le médecin du travail et permet d'organiser les éventuelles adaptations/aménagements du poste de travail.

Cet examen peut être organisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'Assurance maladie ou du médecin du travail. L'employeur devra informer le salarié de cette possibilité.

Examen de reprise

A compter du 31 mars 2022, la visite médicale de reprise dépend de la situation du salarié.

Elle est **obligatoire sous 8 jours après la reprise** du travail :

- après un congés maternité,
- après une absence pour maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail,
- après une absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

La convention de rééducation professionnelle

Ce dispositif doit permettre au salarié de se réaccoutumer à son ancienne profession ou d'être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

Jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, cette convention sera **accessible à**

tous les salariés déclarés inaptes ou présentant un risque d'inaptitude lors de la visite de pré-reprise.

La durée de la convention est fixée, le cas échéant, en tenant compte de la durée de l'arrêt de travail qui précède sa mise en place et **ne peut excéder 18 mois**.

S'agissant des règles de calcul, de prise en charge et de versement de la rémunération du salarié, le montant total du salaire versé par l'employeur et des indemnités journalières de la Sécurité sociale **ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail**. Cette règle s'applique aux arrêts de travail au 31 mars 2022.

Le projet de transition professionnelle

A compter du 31 mars 2022, ce dispositif sera ouvert, sans conditions d'ancienneté au salarié ayant connu dans les 24 mois précédents sa demande

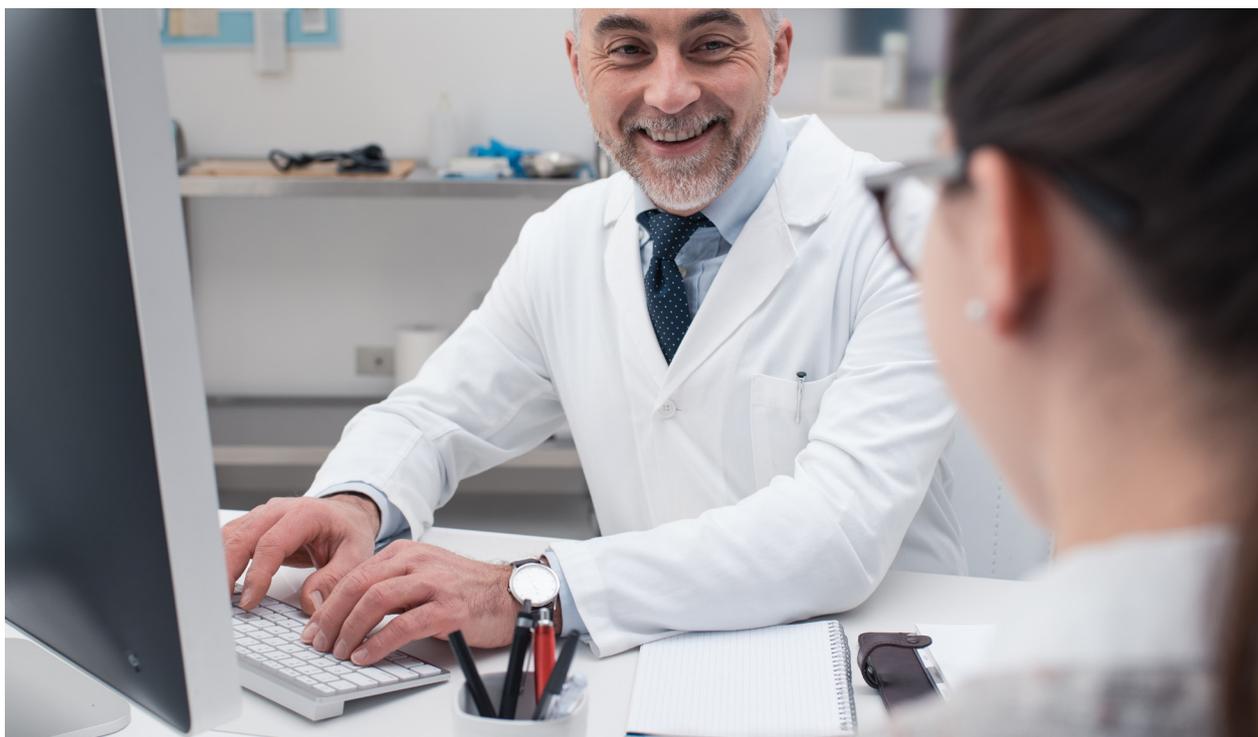
- une absence en raison d'une **maladie professionnelle**,
- une absence d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un **accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel**.

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié (y compris intérimaire, apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle) de bénéficier d'un essai encadré de 14 jours renouvelable dans la limite de 28 jours.

Cet essai se déroule durant l'arrêt de travail du salarié et lui permet d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé

Le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, des indemnités complémentaires est maintenu pendant l'essai.

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du Congé individuel de formation (CIF) et permet aux salariés souhaitant changer de métier, de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.





SANTÉ AU TRAVAIL

La loi fait évoluer le rôle et les missions des Services de prévention et de santé au travail à travers plusieurs dispositions.

Elle pose également la participation des SPST aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive.

1. Prévenir la désinsertion professionnelle

Plusieurs dispositions sont mises en place dans les Services de prévention et de santé au travail afin d'organiser la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Coordination entre l'Assurance maladie et les SPST

À compter du 1^{er} janvier 2024, les données de certains arrêts de travail faisant apparaître un risque de désinsertion professionnelle, pourront être transmises au SPST du salarié par l'Assurance maladie.

À la réciproque, le SPST pourra fournir des informations relatives au poste et aux conditions de travail du salarié à l'Assurance maladie et à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au Travail (CARSAT)

Ces dispositions seront soumises à l'accord préalable du salarié et ses modalités (type d'informations transmises, etc.) seront encadrées par un décret à venir.

Un tiers du temps des médecins du travail dans les entreprises

La loi prévoit que le médecin du travail consacre 1/3 de son temps à des missions au sein même des entreprises.

Avis de l'UNSA

Pour nous, cette possibilité va dans le bon sens car elle doit permettre une meilleure coordination entre les acteurs. C'est l'un des moyens forts de lutte contre la désinsertion professionnelle qui doit permettre au salarié de bénéficier du maintien dans l'emploi.

Création d'une cellule « prévention de la désinsertion » et équipe pluridisciplinaire

Avis de l'UNSA

Nous espérons réellement que cette disposition permettra aux SPST d'être plus présents dans les entreprises et lors des réunions des IRP. Pour l'heure, au vu du manque de moyens et de professionnels de santé dans un certain nombre de SPST, l'UNSA reste dubitative... Cette mesure peut en effet nous laisser craindre que cette disposition reste un principe de la loi plus qu'une réalité.

Chaque SPST doit disposer d'une **cellule pluridisciplinaire dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle**.

Elle aura pour rôle :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier des situations individuelles ;
- de proposer des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ;
- de participer à l'accompagnement des salariés en arrêt ;
- de procéder à l'information des services de sécurité sociale à compter du 1er janvier 2024.

2. Le suivi du salarié

L'accès au dossier médical partagé (DMP)

Sur autorisation du salarié, le médecin du travail pourra accéder à son dossier médical partagé. Un refus de la part du salarié ne pourra servir de fondement à un avis d'invalidité.

Le dossier médical en santé au travail

Cet outil regroupe les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou facteurs susceptibles d'affecter l'état de santé. Sauf opposition du salarié, ce dossier pourra être versé dans le dossier médical partagé (DMP) et ses données pourront être consultées par les professionnels de santé exerçant sous la responsabilité du médecin du travail.

Le recours au médecin correspondant

Dans certaines zones géographiques, le recours à un médecin du travail s'avère compliqué (nombre ou disponibilités insuffisants). La loi prévoit qu'un médecin de ville pourra - sous réserve de justifier d'une formation ou de s'y inscrire sous 12 mois - assurer des missions de médecin du travail.

Il assurerait alors le suivi individuel de l'état de santé de salariés, sans toutefois pouvoir cumuler avec sa fonction de médecin traitant pour un même travailleur.

Conseil de l'UNSA

Une telle solution ne peut être que dérogatoire ! Lors de vos rencontres avec le SPST qui suit votre entreprise, **demandez-lui le nombre de collègues concernés par cette disposition et le statut des praticiens** ; c'est-à-dire pouvant justifier d'avoir suivi la formation en médecine du travail ou en instance réalisation ou en instance d'inscription. N'hésitez pas à **négozier et faire inscrire l'obligation de transmission de ces informations dans vos accords.**

La télémédecine du travail

La loi va prévoir la possibilité de recourir à la **télémédecine pour le suivi individuel** de l'état de santé des travailleurs.

La médecine du travail devra tenir compte de l'état de santé physique et mental du salarié avant de proposer un suivi à distance. Le **salarié devra par ailleurs donner préalablement son consentement.**

En fonction de l'état de santé du salarié ou des risques professionnels auxquels il est exposé, le médecin du travail pourra également proposer que le médecin traitant du travailleur puisse participer à l'entretien à distance.

Conseil de l'UNSA

Le recours à la **télémédecine doit être limité aux strictes situations qui le nécessitent** (impossibilité de déplacement, éloignement géographique important, ...). La fréquence des visites médicales de suivi étant de plus en plus réduite, il apparaît nécessaire que le salarié puisse bénéficier d'un échange en présentiel avec les professionnels des services de prévention et de santé au travail. **Des suivis devront être demandés en CSSCT et ou CSE.**



**DOCUMENT RÉALISÉ PAR
LE SECTEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

21 rue Jules Ferry - 93170 Bagnolet

✉ protection.sociale@unsa.org ☎ 01 48 18 88 00

    UNSA Officiel