

SANTE AU TRAVAIL

La loi du 02 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail est largement issue d'un accord national interprofessionnel signé en décembre 2020. Elle concerne le secteur privé.

Les services de santé au travail (SST) deviennent **les services de prévention et de santé au travail (SPST)**. La loi reconnaît leur rôle dans les actions de promotion de la santé publique en milieu professionnel ainsi les bénéfices de la pratique sportive.

Ils sont chargés de campagnes de dépistage ou de vaccination en entreprise. Ils organisent des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail

Prévenir la désinsertion professionnelle

Les SPST auront la responsabilité de mettre en place au sein des entreprises une **cellule pluridisciplinaire consacrée à la prévention de la désinsertion professionnelle** et coordonnée par le médecin du travail. La loi propose des mesures pour « mieux accompagner certains publics notamment vulnérables ou en situation de handicap » et ainsi éviter la désinsertion professionnelle. Ainsi une convention de rééducation professionnelle conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM pourra définir les modalités d'une rééducation lorsque une inaptitude ou un risque d'inaptitude sera identifié.

En outre, est créée une **visite de mi carrière professionnelle**. Cette visite sera organisée à une date fixée par la branche professionnelle ou à défaut à l'âge de 45 ans. La visite médicale de mi carrière a notamment pour but de « *sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels ou encore à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis* »

De même, est prévu un « **rendez-vous de liaison** » pour le retour d'un salarié après une longue absence (la durée de l'absence sera fixée par décret). Ce rendez-vous peut avoir lieu pendant l'arrêt de travail. Lors de cet entretien le salarié est informé qu'il pourra bénéficier d'un examen de reprise, de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail...si nécessaire. Le salarié a le droit de refuser cet entretien. Ces rendez-vous doivent, selon le législateur, permettre d'évaluer les besoins et les capacités des salariés en lien avec leur état de santé. Il n'est pas rare de développer des troubles après de nombreuses années passées à effectuer des tâches similaires. Les SPST essaieront de les évaluer et examineront les moyens de les éviter. Par exemple, au travers d'une évolution de poste.

Les visites de pré reprise et de reprise désormais prévues par la loi (précédemment par décret) sont assurées par le médecin du travail lui-même.

Le lien entre le médecin de ville et le médecin du travail est accentué puisque les premiers pourront par convention, et par dérogation, contribuer au suivi médical des travailleurs. Le médecin de ville devra disposer d'une formation en médecine du travail (Il s'agit de pallier le déficit de médecins du travail) .

Est institué également un **passport prévention** qui regroupera toutes les attestations, certificats, diplômes obtenus par le salarié ou le demandeur d'emploi en **matière de santé et de sécurité au travail**. Il sera intégré au Compte Personnel de Formation (disposition applicable au plus tard au 1^{er} octobre 2022).

La loi autorise le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne d'accéder, **avec son consentement exprès**, à son dossier médical partagé et à l'alimenter (disposition applicable à compter du 1^{er} janvier 2024).

Renforcer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Ce document qui relève de la responsabilité légale de l'employeur recense l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés du fait de leur activité mais aussi la fréquence de ces risques et les actions de prévention et de protection mises en place par l'employeur pour les traiter et les diminuer (*Le ministère du travail dans une enquête publiée en 2019 a rappelé qu'une entreprise sur deux ne disposait pas de ce document alors qu'il s'agissait d'une obligation légale*). En outre,

l'employeur a maintenant l'obligation de solliciter le comité social et économique (CSE) afin qu'il participe à cette évaluation.

Et désormais, les employeurs devront soumettre à consultation du CSE toute mise à jour du DUERP.

Enfin, il y a obligation de réaliser un dépôt dématérialisé du DUERP ainsi que de ses éventuelles modifications sur un **portail numérique** déployé et administré par les organisations professionnelles. Ce dépôt numérique doit faciliter l'accès au document unique pour les salariés de l'entreprise mais aussi pour ceux qui l'ont quittée et qui pourront le consulter **durant 40 ans**. Ce choix temporel est relatif à la durée moyenne d'une carrière. Un salarié qui serait confronté à des troubles physiques ou psychiques plusieurs années après avoir quitté une entreprise pourra dorénavant vérifier si son ancien employeur avait mis en place des actions de prévention des risques ou s'il les avait suffisamment évalués.

Renforcer les droits des victimes de harcèlement sexuel au travail

Les parlementaires ont intégré dans la définition du harcèlement sexuel les propos et comportements à caractère « **sexiste** ». Dorénavant, le harcèlement sexuel est constitué « *lorsqu'un même salarié **subit** de tels propos ou comportement 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 comportement caractérisent une répétition* ».

Ainsi, la définition du harcèlement sexuel dans le code du travail se rapproche de la définition du code pénal. Une différence majeure toutefois, alors que le code pénal mentionne que le harcèlement sexuel doit être « **imposé** » par le ou les auteurs, **le code du travail indique qu'il doit être « subi »**. En

conséquence, l'infraction pourra être retenue en droit du travail même s'il n'y a pas d'élément intentionnel.

Ce texte entrera en vigueur au plus tard le 31 mars 2022 sauf dispositions particulières

Source : Loi N° 2021-1018 du 02 août 2021 publiée au JO du 03 août 2021.