

Promulguée au cœur de l'été 2021, la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » transpose l'accord national interprofessionnel « en vue de réformer la santé au travail » conclu le 10 décembre 2020.

Les Principaux objectifs de la réforme sont clairement affichés :

- le renforcement de la prévention au sein des entreprises
- le décloisonnement de la santé publique et la santé au travail
- la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Faisons le point sur les apports et les nouveautés de cette loi Santé qui après plusieurs décrets d'application est en grande partie entrée en application le 1^{er} avril dernier. L'application de certaines dispositions est prévue pour début octobre prochain.

I. COUP DE PROJECTEUR SUR LA PREVENTION DE LA SANTE

La rénovation du Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels devient la pierre angulaire de l'obligation générale de santé et sécurité en entreprise.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
S'il a pu auparavant être considéré par l'employeur comme une énième contrainte administrative se résumant à faire un catalogue des risques professionnels, le DUER avait déjà pris du galon en 2014 lorsque la **chambre sociale précise que l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique. (Soc, 8 juil. 2014, n° 13-15474).**

Dans cette affaire, la Cour de cassation indique que la demande de dommages et intérêts des salariés découlant de l'absence de DUER complet dans l'entreprise doit être accueillie.

Il est aujourd'hui évident qu'avec la nouvelle Loi Santé au travail, le DUER ne peut plus être considéré comme un simple registre obligatoire que l'employeur peut télécharger sur internet et préremplir unilatéralement pour remplir rapidement sa énième contrainte administrative.

Il s'agit d'une obligation à part entière. L'absence de DUERP dans une entreprise peut à elle seule justifier une action en justice en réparation du dommage causé.

Quelles nouveautés concernant le DUER depuis la loi du 2 aout 2021 ?

- Le Contenu du DUERP est renforcé

- L'employeur évalue dorénavant les risques pour la santé et sécurité des travailleurs, non seulement dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installation et dans la définition des postes de travail, mais également **dans l'organisation du travail** (art. L. 4121-3 C. trav).

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
L'organisation du travail est donc légalement reconnue comme source potentielle de risques professionnels que l'employeur se doit d'évaluer.

- De plus, l'employeur doit dorénavant prendre en compte dans le DUERP, en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents chimiques dangereux, **les effets combinés des agents chimiques dangereux** (art. R.4412-6 C. trav).

- **Le lien entre DUERP et la mise en place d'actions concrètes est réaffirmé**

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit élaborer un **programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail** qui (C. trav. art. L. 4121-3-1) :

« - fixe la liste détaillée des **mesures** devant être prises **au cours de l'année à venir** (mesures de prévention, conditions d'exécution de la mesure, des indicateurs de résultat et l'estimation du cout de la mesure) ;

- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

- comprend un calendrier de mise en œuvre ».

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, **une liste d'actions de prévention** intégrée dans le document unique doit être définie.

Ces documents de prévention (programme ou liste) sont présentés au Comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Le DUERP est utilisé pour l'élaboration du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines qui doit être établi et présenté au CSE à l'occasion de cette même consultation.

Afin d'assurer dans le temps ce lien entre le document unique et les mesures de prévention mises en place, et garantir ainsi leur effectivité, **le législateur prévoit qu'à chaque mise à jour du document unique, une mise à jour des actions de prévention soit concomitante si nécessaire** (C. trav. R. 4121-2).

En dehors de l'hypothèse de suppression d'un risque, la mise à jour des actions de prévention ensuite de la mise à jour du document unique sera sans aucun doute toujours nécessaire.

Une fois le risque identifié, encore faut-il chercher à l'éliminer ou du moins le réduire. Le législateur maintenant s'en est assuré.

L'évaluation des risques doit déboucher sur des actions correctives et concrètes ! Les élus du CSE sont là pour y veiller.

D'ailleurs, à cette fin, dans les grandes entreprises notamment, le Programme annuel de prévention des risques contient un **calendrier précis de réalisation des actions correctives et des indicateurs de résultats attendus** : conditions d'exécution, estimation de son coût, ressources mobilisables, calendrier de mise en œuvre. Les choses devront être concrètes !

En cas de défaillance, il paraît encore plus difficile pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité découlant de son obligation de sécurité si le DUER et le plan d'actions ne sont pas mis à jour.

- **L'employeur n'a plus la main mise sur l'élaboration du DUERP**

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
Apportent dorénavant leur contribution à l'élaboration du document unique :

- **le comité social et économique** dans les entreprises d'au moins 50 salariés et son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail,

- **les salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels** de l'entreprise en application de l'article L. 4644-1 du Code du travail,
- **le service de prévention et de santé au travail (C. trav. art. L. 4121-3 alinéa 2 à 6).**

La loi Santé instaure aussi l'obligation de soumettre le document unique et ses mises à jour occasionnelles et régulières à la consultation préalable du comité social et économique (C. trav. art. L. 4121-3).

- ✓ **Le CSE est dorénavant associé à l'évaluation des risques dans le cadre du dialogue social et à chaque mise à jour du DUERP (art. L. 4121-3 du Code du travail).**

Les élus peuvent donc tout à fait demander l'inscription à l'Ordre du jour de cette thématique (réalisation DUERP, actualisation, modification du Programme annuel).

Avant la promulgation de la Loi Santé, la Cour de cassation considérait que la modification du DUERP ne nécessitait pas la consultation du CSE (**Soc, 12 mai 2021 n° 20-17288**).

On salue donc la volonté du législateur de contrecarrer la haute juridiction avec l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition (*effective depuis le 1^{er} avril dernier*).

Le DUERP n'est plus du ressort de l'employeur uniquement et c'est une très bonne chose.

Il doit dorénavant être établi en concertation avec les référents santé au travail, les SPST et les membres du CSE.

La professionnalisation des élus sur la thématique santé et sécurité est donc très importante. Les élus CSE doivent pouvoir, via les formations, maîtriser et devenir experts dans ce domaine.

- ✓ **LE DUERP est également communiqué au service de santé au travail (SPST) à chaque mise à jour.**
- ✓ **Le législateur légitime aussi avec la loi Santé de 2021 le rôle de la branche d'activité. Les accords de branches vont pouvoir mettre en place des outils d'aide à la rédaction du DUERP (référentiels adaptés aux risques de la branche en question).**

Ainsi les petites entreprises pourraient avoir une base de travail solide et adaptée à leur activité pour évaluer en interne les risques professionnels présents.

- **S'agissant de la mise à jour du DUERP**

Dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**, l'employeur a l'obligation de mettre à jour le document unique **chaque année**.

Les plus petites entreprises ne sont pas soumises à cette obligation de mise à jour annuelle.

Elles doivent en revanche obligatoirement effectuer des mises à jour lorsqu'une décision modifie les conditions de travail ou lorsqu'un danger nouveau est porté à la connaissance de l'employeur.

Dans tous les cas, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, conservent l'obligation de mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques lors de toute décision d'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 est portée à la connaissance de l'employeur.

- **Le DUERP est un outil de traçabilité collective et individuelle**
- **Le document unique et chacune de ses versions doivent être conservés pendant 40 ans à compter de leur élaboration.**

Pourquoi 40 ans ? Cela représente en moyenne l'ensemble de la carrière d'un salarié en entreprise...

Ainsi, cette conservation permettra aux générations futures une fois arrivées à la retraite, d'avoir un historique précis de l'ensemble de leur exposition aux risques professionnels, actualisé dans le temps et documenté de façon chronologique...

Leur suivi médical préventif n'en sera que plus efficace.

A compter du 1^{er} juillet 2023, **toutes les entreprises d'au moins 150 salariés devront déposer leur document unique d'évaluation des risques et ses mises à jour sous forme dématérialisée dans un portail numérique** administré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Concernant les plus petites entreprises, le délai est reporté au 1^{er} juillet 2024.

Le document unique doit être accessible à toutes personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

L'employeur doit afficher **une note d'information relative aux modalités d'accès au document unique au même endroit qu'est affiché le règlement intérieur.**

A défaut, elle doit être affichée à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise.

Le document unique et ses versions successives et antérieures sont donc tenus à disposition (C. trav. L. 4121-3-1 et R. 4121-4) :

- des **travailleurs et anciens travailleurs** dans la limite des versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise et dans la limite des seuls éléments afférents à l'activité du demandeur lui-même ;
- des membres de la délégation du personnel du Comité social économique ;
- du service de prévention et de santé au travail (médecins, infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels) ;
- des agents de l'inspection du travail ;

- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail spécifiques aux branches d'activité présentant des risques particuliers;
- des inspecteurs de la radioprotection.

Il ne fait aucun doute que l'accès aux différentes versions du document unique facilitera, en plus de la traçabilité collective des risques professionnels, l'établissement des attestations et autres documents assurant **une traçabilité individuelle de l'exposition des salariés à de nombreux risques professionnels, et donc la qualification professionnelle de certaines maladies déclarées souvent des années après la fin du travail.**

Ainsi, les travailleurs et anciens travailleurs pourront communiquer les éléments techniques précis des risques auxquels ils ont été exposés à leurs médecins et autres professionnels de soins.

Ce qui devrait garantir des soins adaptés à chaque situation et éviter surtout les retards de soins.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
• Les sanctions applicables
AVOCATS

Le fait de ne pas retranscrire ou de ne pas mettre à jour le DUERP constitue une contravention de 5^e classe.

En cas de contrôle de l'inspection du travail, l'employeur encourt une amende de 1 500 €, doublée en cas de récidive (**art. R.4741-1 c. trav.**).

Le passeport de prévention

Le passeport de prévention est un document dans lequel figureront **toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité** (art. L 4141-5 du Code du travail à compter du 1^{er} octobre prochain).

Son but est d'éviter les formations redondantes.

La gestion de ce passeport est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Il regroupe les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail.

Le passeport est renseigné par l'employeur, par les organismes de formation à l'issue de chaque action de formation.

Le salarié peut le renseigner également pour les formation qu'il aura suivie de sa propre initiative.

Les demandeurs d'emploi bénéficient, au même titre que les salariés, de ce passeport prévention.

L'ensemble des données comprises dans le passeport prévention, y compris celles non versées par l'employeur, peuvent être consultées par celui-ci à la condition que le salarié l'y autorise.

Concrètement le passeport de prévention permettra au salarié d'établir la matérialité du défaut de formation dont il aura souffert, ce qui présente une utilité pratique dans le cadre d'une action en faute inexcusable.



GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Réservée aux travailleurs handicapés, elle est aujourd'hui ouverte aux salariés déclarés inaptes ou ceux pour lesquels un risque d'inaptitude a été identifié par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise (**art. L. 5213-3-1 du Code du travail**).

La convention de rééducation professionnelle en entreprise est un outil de l'assurance maladie qui s'adresse aux personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail.

La CRPE est limitée dans le temps avec une durée maximale de 18 mois.

Elle est conclue entre l'employeur, la CPAM et le salarié.

Elle prévoit la rémunération perçue, qui comprend les indemnités journalières de sécurité sociale et celles versées par l'employeur.

Le montant de cette rémunération ne peut pas être inférieur à celle que le salarié percevait avant son arrêt de travail.

La CRPE permet aux salariés concernés de :

- se réhabituer à leur poste dans leur entreprise d'origine,
- apprendre une nouvelle profession dans leur entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

Il peut s'agir de formations tutorées dans le cadre de l'entreprise d'origine, qui donnent lieu à un avenant au contrat de travail.

La convention peut également être mise en place au sein d'une autre entreprise par le biais d'une convention de mise à disposition.

L'employeur facture alors à l'entreprise auprès de laquelle le salarié est mis à disposition la fraction de la rémunération, les charges sociales et les frais professionnels qui restent à sa charge.



GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

L'essai encadré

Il s'agit d'une mesure d'accompagnement visant à renforcer la prévention en santé au travail (**L.323-3-1 du CSS et D.323-6 et s. du CSS**).

Il s'adresse au salarié en arrêt de travail et permet d'évaluer, pendant cet arrêt, la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé du salarié.

Il peut s'agir d'un poste au sein de l'entreprise, ou d'une autre entreprise.

Le dispositif s'entend largement. Il peut permettre de tester la compatibilité de l'état de santé avec l'ancien poste du salarié sans aménagement, mais également avec l'ancien poste avec aménagement, ou encore avec un nouveau poste.

Il permet ainsi de rechercher des pistes d'aménagement de poste ou de reclassement du salarié.

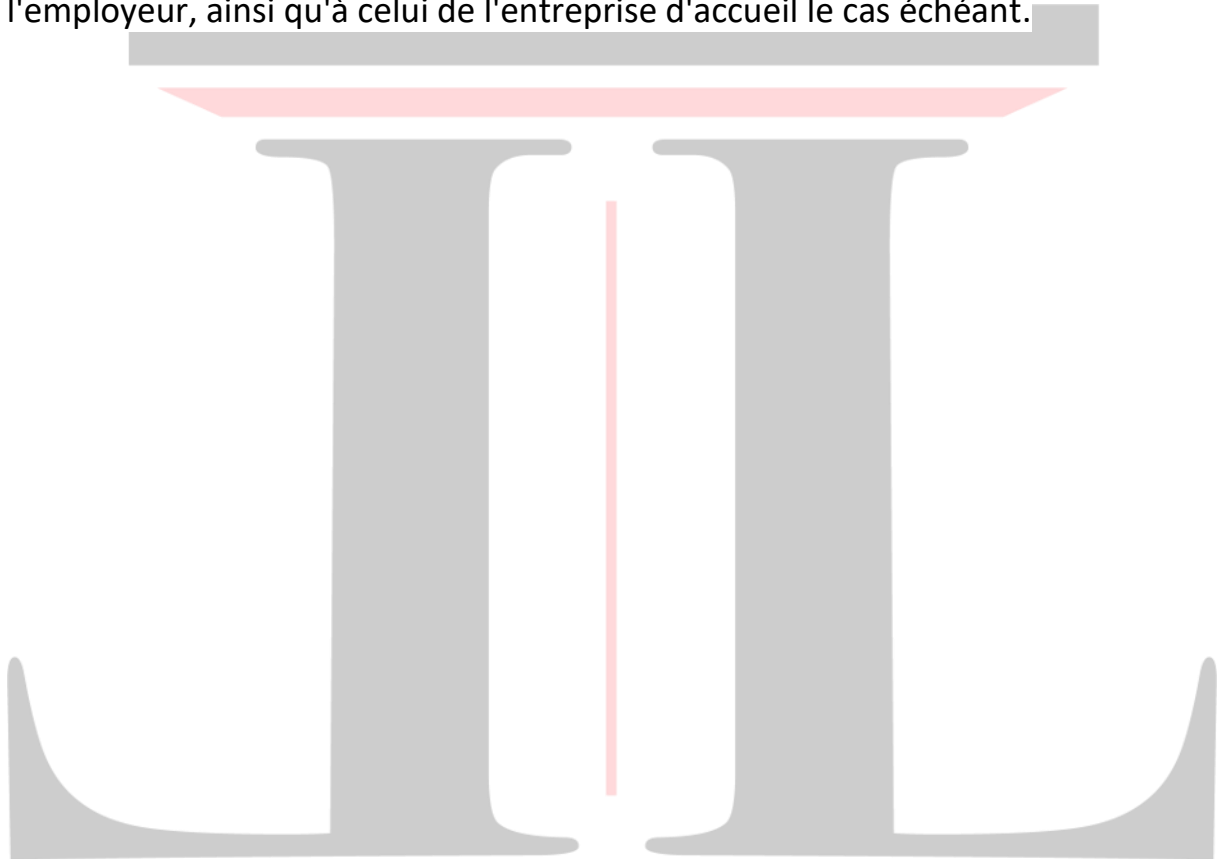
L'essai encadré a une durée maximale de 14 jours ouvrables, renouvelables dans la limite de 28 jours ouvrables.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
Au cours de l'essai encadré le salarié continue de bénéficier de ses indemnités journalières.

C'est le salarié qui fait une demande d'essai encadré auprès de la CPAM avec l'accord de son médecin traitant, du médecin du travail et du médecin conseil de la CPAM.

Au cours de l'essai, le salarié est suivi par un tuteur désigné au sein de l'entreprise.

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



GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

II. LA REORGANISATION DE LA GOUVERNANCE DE LA SANTE AU TRAVAIL

La professionnalisation des élus sur les questions de santé

- Principe

La loi santé de 2021 prévoit la "professionnalisation" des élus sur les questions de prévention et de santé.

La formation santé, sécurité et conditions de travail a pour but, telle que prévue par la loi Santé de 2021 :

- de développer l'aptitude du stagiaire à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- d'initier le stagiaire aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle doit être dispensée **dès la première désignation des membres** selon un programme théorique et pratique qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle des représentants du personnel au CSE (**art. R. 2315-10 du Code du travail**).

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (**art. L. 2315-16 du Code du travail**).

- **Durée minimale de la formation**

La durée de la formation varie selon que l'entreprise est dotée ou non d'une CSSCT et de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Depuis le 31 mars 2022, la durée minimale de la formation est de 5 jours minimum **pour tous les élus du CSE**, lors du **premier mandat**, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise (**art. L.2315-18 C. trav.**).

En cas de **renouvellement de ce mandat**, la formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours pour les membres d'une CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours pour les autres élus, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Lorsqu'un accord prévoit la mise en place d'une CSSCT dans une entreprise de moins de 300 salariés, ses membres ne bénéficient que des 3 jours de formation, comme pour les autres élus.

- **Mise en oeuvre**

L'élu doit faire une demande à l'employeur précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

L'employeur peut refuser la demande de congé uniquement si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus doit alors être notifié à l'intéressé dans les 8 jours à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, le congé de formation peut être reporté, dans la limite de 6 mois.

Par ailleurs, l'employeur peut décider de différer certaines demandes de formation lorsque le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations économiques, sociales et syndicales des membres de la délégation du CSE est dépassé.

Les formations en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE peuvent être dispensées par :

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le ministre chargé du Travail ;

- un organisme de formation figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle ;

- les centres rattachés aux organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national et interprofessionnel mentionnées à l'article L. 2135-12 du Code du travail ;

- des instituts spécialisés.

- **Financement de la formation des élus CSE**

La formation est prise en charge par l'employeur.

Les modalités de cette prise en charge sont variables selon le type de frais remboursés :

-> **les frais de déplacement sont pris en charge** à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation (**art. R. 2315-20 du Code du travail**).

-> **les frais de séjour sont pris en charge** à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires (**art. R. 2315-20 du Code du travail**). Cette indemnité équivaut au maximum à 60€.

-> **les frais relatifs à la rémunération des organismes de formation sont pris en charge** à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (SMIC).

En 2022, cela équivaut à 380,52 € par jour et par stagiaire (=36*10,57).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE et du référent peuvent être prises en charge par les opérateurs de compétence (**article L. 2315-22-1 et L 6332-1-3 du Code du travail**).

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

La réforme des services de santé au travail

- **Nouvelles missions**

Les services de santé au travail sont devenus depuis le 1^{er} avril dernier les **services de prévention et de santé au travail** (SPST) et leurs missions sont largement étendues.

D'une manière générale, la loi du 2 août 2021 vise à donner pour mission aux SPST d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et maintenir les salariés en emploi tout au long de leur vie professionnelle (**art L. 4622-2 du Code du travail**).

Les SPST deviennent en quelque sorte des conseillers auprès des employeurs et des travailleurs (ou leurs représentants) sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

Les missions des DPST sont élargies:

- **l'assistance des entreprises pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels,**
- le **conseil aux entreprises, salariés ou leurs représentants** sur les dispositions et les mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail
- le **conseil sur l'impact du télétravail** sur la situation du salarié ;

- **l'accompagnement des entreprises, salariés ou leurs représentants, dans l'analyse d'impact des changements organisationnels importants** dans l'entreprise sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs,
- la participation aux **actions de promotion de la santé** sur le lieu de travail...

Le rôle du médecin du travail et les missions des personnels intervenant au sein des SPST sont remaniés et précisés.

Lorsqu'une entreprise dispose de son propre SPST, ce service peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, salariés ou non-salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise, y compris donc des salariés d'entreprises extérieures et des intérimaires.

L'article L.4623-3-1 impose aux médecins du travail de **consacrer le tiers de leur temps de travail à des actions en milieu de travail.**

La loi prévoit également la mise en place d'une **cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle** au sein de chaque SPST qui proposera des actions de sensibilisation et identifiera des situations individuelles pour lesquelles des solutions devront être trouvées, notamment au travers de la mise en œuvre des essais encadrés et conventions de rééducation professionnelle.

AVOCATS

Le rôle de **l'infirmier en santé au travail est également reconnu** par le Code du travail. Son statut n'avait jamais été abordé par le Code du travail avant la loi du 2 août 2021.

Il assure désormais les missions qui lui sont dévolues par le Code du travail ou celles qui lui seront déléguées par le médecin du travail dans la limite des compétences prévues par le Code de la santé publique pour les infirmiers.

Afin de remplir ce rôle central de l'organisation des SPST, les infirmiers devront détenir une « formation spécifique en santé au travail ».

Cette formation devrait leur permettre d'intervenir dans le diagnostic de certains risques professionnels, tels que les troubles musculosquelettiques, les troubles auditifs ou encore les problèmes respiratoires.

Les infirmiers en santé au travail peuvent :

- Réaliser les visites d'information et de prévention, ainsi que leurs renouvellements dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- Réaliser les visites intermédiaires effectuées dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- Participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail.
- Participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui.
- Concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire.
- Réaliser éventuellement des fiches d'entreprises et des études de poste.

- Participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

Ils pourront également intervenir dans des activités d'orientation, d'éducation, de prévention, de dépistage, voire dans la prescription de produits de santé non soumis à prescription médicale obligatoire.

- **Décloisonnement Médecine du travail et Médecine Générale :**

Par ailleurs, un médecin de ville dit « praticien correspondant » disposant d'une formation en médecine du travail pourra collaborer avec un SPST dans les zones d'activités où est constatée une carence ou un nombre insuffisant de médecins du travail.

Cette possibilité sera ouverte par décret ou au plus tard au 1er janvier 2023.

A titre expérimental et pour une durée de 5 ans, dans 3 régions volontaires, les médecins du travail pourront être autorisés par l'Etat à :

- prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail ;

- prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du salarié du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi.

À compter du 1er janvier 2024, il est prévu que le SPST informe le service de contrôle médical, les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social de la Carsat lorsqu'il accompagne un travailleur. Sous réserve de l'accord de celui-ci, il leur transmet des informations sur le poste et les conditions de travail.

Les SPST pourront recevoir des informations relatives aux arrêts des salariés par la sécurité sociale dans des conditions prévues par décret.

Ils pourront communiquer en retour des informations à l'organisme, le tout dans un but de prévention des risques de désinsertion.

Le salarié sera identifié par son numéro de sécurité social tout au long de sa prise en charge.

Afin de permettre la continuité de soins et de développer la prévention des risques, le médecin du travail aura accès au dossier médical partagé du salarié dont il assure le suivi, et peut y déposer des informations.

Le dossier médical partagé est un carnet de santé informatisé et sécurisé qui regroupe différents documents sur la santé des personnes relevant d'un régime de sécurité sociale (comptes-rendus hospitaliers, antécédents et allergies, médicaments prescrits, etc.).

Son accès est encadré. Jusqu'à présent, le dossier médical partagé était accessible à la médecine du travail uniquement pour y déposer des documents.

La loi santé prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.

L'idée était d'améliorer la connaissance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail.

Le refus du salarié ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à un avis d'inaptitude.

A noter : le dossier médical en santé au travail ne se confond pas au dossier médical partagé et n'est pas intégré en tant que tel au dossier médical partagé.

Est susceptible d'être intégré au dossier médical partagé un simple volet relatif à la santé au travail accessible aux médecins et professionnels de santé du patient.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

III. LA LUTTE CONTRE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Les nouvelles visites médicales

La visite de pré-reprise

Une visite de pré-reprise est une visite médicale qui peut être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt de travail, le retour au travail dans les meilleures conditions.

Cette visite de pré-reprise peut être demandée :

- par le médecin du travail,
- par le médecin traitant,
- par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale,

ou - par le salarié lui-même (*tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours peut demander une visite de pré-reprise*).

Le ministère du travail précise qu'il peut s'agir de 30 jours d'arrêt continus ou discontinus.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
La visite est organisée, pendant l'arrêt de travail du salarié, dès que son état de santé permet d'envisager une reprise d'activité professionnelle.
AVOCATS

Le médecin du travail peut ensuite recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail,
- des préconisations de reclassement,

- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre,
- reclassement ou votre réorientation professionnelle.

Cette visite de pré-reprise, bien qu'elle ne soit pas obligatoire, permet d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions.

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité qu'il a de solliciter l'organisation d'un examen de pré-reprise.

✚ La visite de reprise (L.4624-2-3 et R.4624-31 c. trav.)

La visite de reprise reste une visite médicale obligatoire.

C'est un examen par le médecin du travail, soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de huit jours suivant votre retour au travail.

C'est l'employeur qui sollicite les services de prévention et santé au travail, dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail, pour fixer la date de la visite de reprise.

La visite de reprise a lieu :

- après un congé de maternité pour les salariées travaillant la nuit ou bénéficiant d'un suivi individuel renforcé,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,

-après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

L'employeur doit informer le médecin du travail de tout arrêt de travail ayant pour origine un accident du travail d'une durée inférieure à 30 jours.

Cela permet au médecin du travail d'apprécier l'opportunité d'un nouvel examen médical et de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (**art. R.4624-33 c. trav.**).

La visite de mi-carrière (Article L. 4624-2-2 du Code du travail)

Cette visite est organisée à une échéance déterminée par accord de branche, ou, à défaut, durant l'année civile où le salarié atteint 45 ans.

Cet examen peut être organisé avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale.

Dans ce cas, le médecin du travail doit examiner le salarié dans les 2 ans avant l'année de son 45e anniversaire.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
L'examen médical de mi-carrière s'applique à tout salarié ayant un des contrats suivants :

AVOCATS

- Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Contrat de travail temporaire (intérim)
- Contrat de travail à durée limitée (contrat d'apprentissage)

Cette visite permet :

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

Au cours de cette visite, le médecin peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

La visite post-exposition (L.4624-2-1 et R.4624-28-1 c. trav.)

En application de l'article L.4624-2 du code du travail, tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET

Avant la loi Santé de 2021, les salariés particulièrement exposés à des risques chimiques se soumettaient à un **contrôle médical renforcé post professionnel.**

Au moment où ils quittaient l'entreprise, ils passaient une visite médicale spécifique.

Un décret du 16 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail clarifie et adapte les conditions et règles applicables dans le cadre de la surveillance médicale post-professionnelle.

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dite visite post-exposition.

La visite post-exposition concerne tous les travailleurs bénéficiant d'un suivi médical renforcé ou au moment de leur départ ou mise à la retraite, et qui :

- Ont bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) de leur état de santé au cours de leur carrière ;
- Ou ont été exposés à un ou plusieurs risques définis par l'article **R. 4624-23 du Code du Travail** (amiante, plomb, agents mutagènes, cancérogènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare).

Dès l'annonce du départ, de la mise à la retraite ou de la cessation d'exposition d'un salarié ou agent, l'employeur réalise une demande de visite post-exposition grâce au formulaire de demande mis à sa disposition sur le site du SPST. Il l'adresse au secrétariat de son médecin du travail, et doit également informer le travailleur de sa demande auprès du SPST.

AVOCATS

Si le travailleur n'a pas été informé de la demande de son employeur et estime y être éligible, **il peut s'adresser au SPST durant le mois précédent son départ à la retraite ou la cessation d'exposition, et jusqu'à 6 mois après cette date.** Il informe alors son employeur de sa démarche.

La visite post-exposition est obligatoire en cas d'éligibilité du travailleur.

L'état des lieux des expositions, dressé au cours de la visite, est versé au dossier médical en santé au travail, afin d'assurer un meilleur suivi de la santé du salarié.

Si au cours de la relation de travail, le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, il 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.

Le rendez-vous de liaison (L.1226-1-3 et R.4624-33-1 c. trav.)

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur.

Afin d'éviter la rupture du contrat de travail, la possibilité est donnée à l'employeur, de contacter le salarié, en arrêt de travail de plus de 30 jours, pour discuter des modalités de reprise de son poste (aménagement des horaires, du poste, etc.) .

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
Ce rendez-vous de liaison a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut notamment bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise avec le médecin du travail, de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

L'employeur peut prendre l'initiative de ce rendez-vous.

En revanche, il ne peut tirer aucune conséquence du refus du salarié de ce rendre au rendez-vous de liaison.

Lorsqu'un salarié sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu de lui proposer une date **sous un délai de 15 jours.**

Le rendez-vous est ensuite organisé en présentiel ou en distanciel.

Le cas échéant, l'employeur doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) 8 jours avant la tenue du rendez-vous. Le SPSTI doit être associé au rendez-vous de liaison.

Concrètement, le SPSTI, qui peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), peut :

- Préparer des documents informatifs sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de pré-reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- Assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Recours au distanciel

Depuis le 31 mars 2022, les services de prévention ont la possibilité de recourir à des pratiques médicales ou des soins à distance par vidéo transmission pour réaliser l'ensemble des visites et examens dans le cadre du suivi individuel du travailleur (**art. L.4624-1 et R.4624-41-1 c. trav.**).

Le suivi médical à distance doit donner lieu à un recueil de l'accord préalable du salarié.

L'accord du salarié est recueilli par tout moyen et consigné dans son dossier médical de santé au travail.

En cas de refus du salarié, une visite médicale doit être organisée dans les meilleurs délais.

Le suivi à distance doit garantir la confidentialité des échanges entre le professionnel de santé et le salarié.

A ce titre le professionnel doit s'assurer que la visite ou l'examen peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisante et de nature à garantir la confidentialité des échanges.

Si la visite à distance est réalisée par le salarié sur son lieu de travail, l'employeur doit, au besoin, mettre à disposition du salarié un local garantissant la confidentialité des échanges **(R.4624-41-4 c. trav.)**.

C'est au médecin du travail et aux membres de son équipe de déterminer la pertinence du recours à la visite ou à l'examen à distance, notamment si c'est à la demande du salarié.

AVOCATS

Au besoin, il peut programmer une consultation physique en présence du travailleur si celle-ci apparaît nécessaire au cours d'une visite organisée à distance **(R.4624-41-2 c. trav.)**.

Le cas échéant le médecin du travail ou un membre de son équipe assurant le suivi, peut proposer, avec l'accord du salarié, que le médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par celui-ci participe à la consultation ou à l'entretien à distance.

Cette possibilité est ouverte lorsque l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels il est exposé le justifient.



GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS

IV. UNE NOUVELLE DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

L'appréhension du harcèlement sexuel au travail a été introduite pour la première fois dans le Code du travail en 1992.

Le harcèlement sexuel en droit du travail n'a pas besoin d'être intentionnel. Il est constitué dès lors qu'il est subi comme tel par le salarié.

La définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code pénal inclut depuis 2018 **la référence aux propos ou comportements sexistes**.

En revanche, jusqu'à présent, cette référence était absente de la définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code du travail.

Les agissements sexistes étaient prohibés dans le cadre des règles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le sexisme était un comportement « discriminatoire » condamné sous une forme de harcèlement moral (***Crim., 11 juill. 2017, n°16-85.214***).

La Loi du 2 août 2021 prévoit désormais que **le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel**. Cette réforme vise notamment à sanctionner les « outrages sexistes » au travail.

Désormais, dans le Code du travail, le harcèlement sexuel est constitué :

"Lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 harcèlement sexuel, selon le Code du travail, peut désormais être **constitué par différents auteurs, avec ou sans concertation**, mais ayant conscience que leurs propos ou comportements caractérisent une répétition ou lorsque l'un d'eux est l'instigateur.

En réalité, la pluralité d'auteurs, les complices ou coauteurs, pouvaient déjà être reconnus et sanctionnés par le juge prud'homal puisque la définition du harcèlement sexuel n'identifie pas l'auteur de celui-ci.

Cette possibilité est déjà admise, également pour le harcèlement moral, notamment en cas de harcèlement dit « managérial » lié aux méthodes de gestion utilisées par l'employeur (***Soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321***) pour lequel, l'auteur ou les auteurs ne doivent pas nécessairement être en contact direct avec le salarié victime.

GERMAIN-PHION & JACQUEMET
Le Code du Travail prévoit l'obligation de communiquer par tout moyen au personnel les textes relatifs au harcèlement moral et sexuel, ce qui inclut le texte de l'article L. 1153-1 du Code du travail.

Celui-ci ayant été modifié au 31 mars, les entreprises doivent modifier leur affichage au plus vite sur cette question.

De même, le règlement intérieur de l'entreprise doit notamment rappeler les mesures de prévention des risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.



GERMAIN-PHION & JACQUEMET
AVOCATS