



La note de la FERC sur... la Loi « santé » du 2 août 2021

jeudi 28 avril 2022, par [Bariaud](#)



Ce qui change en matière de prévention de la santé au travail au 31 mars 2022

Le DUERP (document unique de l'évaluation des risques professionnels)

Le CSE est désormais associé à la conception et l'évolution du DUERP en apportant sa contribution à l'évaluation des risques professionnels.

Afin de permettre aux représentants et du personnel de remplir cette nouvelle prérogative, ils bénéficient lors de leur premier mandat, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours. Le financement de la formation est à la charge de l'employeur se.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi prévoit le transfert de la prise en charge financière de la formation des élus au CSE.

Si l'entreprise compte au moins 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui est renforcé à compter du 31 mars 2022. Il doit notamment :

- fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, les résultats d'évaluation de ces risques doivent déboucher sur une définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés et.

Le passeport de prévention

Il devra recenser les qualifications obtenues par un e salarié e dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité. Ce passeport devra être créé au plus tard le 1er octobre 2022.



Ce qui change en matière de prévention de la santé au travail au 31 mars 2022

Le DUERP (document unique de l'évaluation des risques professionnels)

Le CSE est désormais associé à la conception et l'évolution du DUERP en apportant sa contribution à l'évaluation des risques professionnels.

Afin de permettre aux représentant-es du personnel de remplir cette nouvelle prérogative, iels bénéficient lors de leur premier mandat, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours. Le financement de la formation

est à la charge de l'employeur·se.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié·es, la loi prévoit le transfert de la prise en charge financière de la formation des élu·es aux OPCO.

Si l'entreprise compte au moins 50 salarié·es, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui est renforcé à compter du 31 mars 2022. Il doit notamment :

- fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Si l'entreprise compte moins de 50 salarié·es, les résultats d'évaluation de ces risques doivent déboucher sur une définition d'actions de prévention des risques et de protection des salarié·es.

Le passeport de prévention

Il devra recenser les qualifications obtenues par un·e salarié·e dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité. Ce passeport devra être créé au plus tard le 1er octobre 2022.

La « qualité de vie au travail et les conditions de travail », un nouveau thème de négociation périodique obligatoire

La qualité des conditions de travail (santé et la sécurité au travail, prévention des risques professionnels) devra être un des thèmes évoqués dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La définition du harcèlement sexuel

Le Code du travail aligne désormais sa définition du harcèlement sexuel sur celle donnée par le code pénal. Est inséré à l'article L1153-1 du code du travail le terme « sexiste » dans la définition du harcèlement sexuel. Autrement dit, tout propos ou comportement à connotation sexiste peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Cette modification induit une consultation du CSE dans des entreprises de plus de 50 salarié·es sur la modification du règlement intérieur dès lors que celui-ci mentionne les dispositions du code du travail sur le harcèlement sexuel et oblige les employeur·ses à revoir les rôles et attributions des référent·es harcèlement sexuel, notamment concernant le·la référent·e désigné·e par le CSE.

Création d'une visite médicale de mi-carrière

Les travailleur·ses sont examiné·es au cours d'une visite médicale de mi-carrière, organisée par accord de branche ou à défaut durant l'année civile de leur 45ème anniversaire.

Un bilan relatif à l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du·de la travailleur·se sera établi, en tenant compte de l'exposition à des facteurs de risques. Le·la médecin·e du travail peut proposer par écrit certaines mesures d'aménagement du poste de travail.

Les rendez-vous de liaison en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident

Ce rendez-vous a pour objectif d'informer le·la salarié·e qu'il est en droit de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles

telles que l'aménagement de son poste de travail mais également l'aménagement de son temps de travail, justifiés par des éléments objectifs tel l'âge ou l'état de santé physique et mental.

Visite de fin de carrière des salarié·es sous surveillance renforcée

Elle vise à améliorer le suivi des salarié·es concerné·es, compte-tenu des potentiels effets à long terme sur leur santé des risques auxquels iels ont été exposé·es.

La visite devra intervenir :

- « Dans les meilleurs délais » après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière.
- Dans les autres cas, avant le départ en retraite.