

Loi Santé au travail : qu'est-ce qui change à partir du 31 mars 2022

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021, publiée au Journal Officiel du mois d'août 2021 et dont les dispositions entrent en vigueur, le 31 mars 2022, a pour objectif de renforcer la prévention de la santé au travail et d'intensifier la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

■ Renforcement de la prévention santé et de la lutte contre le harcèlement sexuel

La Loi Santé vient compléter l'article L1153-1 du Code du travail définissant le harcèlement sexuel et l'harmonise avec l'article L222-33 du Code Pénal, en y ajoutant le mot « *sexiste* »

Le harcèlement sexuel tel que défini par le Code du travail modifié à la suite de la Loi Santé est constitué :

1) "par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante."

D'autres formes de manifestation du harcèlement sexuel, existant en droit pénal, sont également intégrées au Code du travail.

Le harcèlement sexuel est ainsi constitué dans les 2 hypothèses suivantes :

- **Lorsqu'un salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante **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 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.

Il est à noter qu'aucun élément intentionnel n'est exigé dans le Code du Travail pour constituer le harcèlement. Les propos ou comportements doivent seulement avoir été subis par le salarié et non avoir été imposés par les auteurs.

2) "par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

■ Une visite médicale de mi-carrière



© iStock / demaerre

La nouvelle loi prévoit un examen médical de mi-carrière, organisé à une échéance déterminée par accord de branche, ou, à défaut, à l'âge de 45 ans. Cette visite obligatoire permettra :

- de vérifier 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 auxquelles il a été soumis

- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle

et de sensibiliser chaque travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Le contenu du document unique étoffé :

Pour améliorer la prévention des risques au sein de l'entreprise, le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) sera étoffé. Pour rappel, ce document a pour objectif de répertorier l'ensemble des risques professionnels et d'assurer la traçabilité des expositions à risque. **Les employeurs seront désormais soumis à de nouvelles obligations :**

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés : "un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail" devra être adopté dans le courant de l'année 2022.

- dans les entreprises de moins de 50 salariés : il s'agira de mettre en place un plan d'action "de prévention des risques et de protection des salariés". Une première, car jusqu'à présent, il n'existait aucune obligation similaire pour les petites entreprises.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le Duerp devra être conservé par l'employeur pendant au moins 40 ans. Il **sera accessible aux salariés de l'entreprise ainsi qu'aux anciens travailleurs** qui soupçonnent un problème de santé d'origine professionnelle. Ces derniers pourront alors le consulter et le transmettre "aux professionnels de santé en charge de leur suivi", indique le texte de loi.

Le dépôt dématérialisé du document unique sur un portail numérique deviendra obligatoire à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et du 1er juillet 2024 pour les autres.

■ Création d'un passeport de prévention

Un "passeport de prévention" verra le jour, au plus tard en octobre 2022. Il permettra de **recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié** dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les formations dispensées à l'initiative de l'employeur et celles suivies à titre individuel devront y figurer.

■ Mise en place de l'accès au dossier médical partagé

Le dossier médical partagé (DMP) permettra de mieux encadrer la santé du salarié et d'assurer une meilleure communication entre le médecin traitant et le médecin du travail. **Le médecin du travail aura accès à ce dossier avec l'accord du salarié**, et uniquement avec son accord. Il pourra donc tout savoir de l'historique de santé du salarié. À l'inverse, le médecin traitant aura accès à toutes les informations sur les expositions à risque du salarié.

■ Rendez-vous de liaison, visites de pré reprise et de reprise...

Le **rendez-vous de liaison** est un nouveau dispositif destiné à maintenir le salarié dans l'emploi. Il s'adresse aux collaborateurs en arrêt de travail à cause d'une maladie ou d'un accident et peut se tenir **au bout de 30 jours d'absence**, à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

La **visite de pré reprise**, actuellement organisée au bout de trois mois d'arrêt de travail, pourra dorénavant avoir lieu **dès 30 jours d'arrêt**.

La **visite de reprise** s'appliquera désormais :

- au retour du congé maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire
- au retour des absences pour maladie professionnelle ;
- au retour des absences pour accident du travail d'au moins 30 jours ;
- au retour des absences pour maladie ou accident non-professionnel d'au moins 60 jours.

■ Les missions des services de santé au travail évoluent

Les services de santé au travail changeront de nom, pour devenir **les services de prévention et de santé au travail**. Ils endosseront de nouvelles missions et devront, notamment, apporter leur aide dans l'évaluation et la prévention des risques ou dans l'analyse de l'impact de changements organisationnels importants dans l'entreprise.

Une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle sera intégrée dans ces services de prévention et santé au travail. Elle sera chargée de sensibiliser les salariés à la désinsertion, d'identifier les situations individuelles problématiques et en lien avec l'employeur et de proposer des mesures individuelles comme un changement de poste ou des aménagements propres à chaque situation".

Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.

N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.



La CFE CGC reste disponible
pour toute information complémentaire.
N'hésitez pas à contacter vos élus,
et représentants locaux.



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

