

L'INFORMATION

LE MAG D'ACTUALITÉS D'ELEGIA



Lefebvre Dalloz



Paroles d'Elegia

Découvrez les 3 points clés à retenir de la loi "santé au travail" du 2 août 2021.

L'actualité

Découvrez nos articles d'actualité sur la loi "santé au travail".

L'interview

Découvrez les conséquences en entreprise de cette loi avec maître Guillaume Roland.



UNE EXCELLENCE CERTIFIÉE PAR AVIS VÉRIFIÉS™

Une prestation de qualité certifiée
par nos participants !

4,7/5*



MERCI DE VOTRE CONFIANCE !

5/5

"Formation très complete, tres bon support et animation de qualité Je recommanderai sans hésitation autour de moi"

Brigitte,
Le 8 octobre 2021

5/5

"Très bonne organisation de la part d'Elegia et une formation dynamique qui maîtrise parfaitement le sujet !"

Anaïs,
Le 7 octobre 2021

5/5

"Les experts intervenants sont sérieux et concrets dans leur analyse des situations, les échanges sont simples et cordiaux, on ressort des formations avec de vraies solutions juridiques et des positions claires"

Pascale,
Le 24 sept. 2021

* D'après une étude réalisée par ELEGIA Formation au sein du secteur de la formation professionnelle et calculée à partir de 575 avis obtenus sur les 12 derniers mois

* Position, note et nombre d'avis susceptibles d'évoluer

Découvrez
l'intégralité des avis
<http://bit.ly/avis-elegia>



- 5. Edito & Présentation d'Elegia Formation**
- 6. Parole d'Elegia :** Les 3 points clés de la loi santé-sécurité au travail
- 7. Loi santé au travail :** l'accès aux dossiers médicaux des salariés est facilité
- 9. Loi sur la santé sécurité au travail :** quels impacts sur le document unique et les relations avec les IRP ?
- 11. Loi santé au travail :** mise en place d'un passeport de prévention
- 13. Loi pour renforcer la prévention en santé au travail :** que peuvent en attendre les élus ?
- 14. Santé au travail :** un décret prolonge le report des visites médicales
- 16. Loi « santé au travail » :** quels changements pour la prévention de la désinsertion des salariés vulnérables ?
- 17. Les apports de la loi « Santé au travail »** en matière de gouvernance de la santé au travail
- 19. Interview - Maître Guillaume Roland**
Loi « Santé au travail » : quelles conséquences sur l'organisation en entreprise ?
- 21. Les jeux**
- 23. L'agenda** des formations d'actualité à venir

LE GUIDE DU E-CAFÉ

ÉTAPE 1 : ABONNEZ-VOUS À LA CHAÎNE WEBIKEO RH D'ELEGIA

Ouvrez votre navigateur et entrez l'adresse suivante :
<https://webikeo.fr/chaine/elegia-formation-e-cafe-rh/>

OU

Sur le site Webikeo, tapez "ELEGIA RH" dans la barre de recherche.



ÉTAPE INTERMÉDIAIRE : SE CRÉER UN COMPTE WEBIKEO

Si vous n'avez pas de compte, il vous suffit d'en créer un au préalable sur la plateforme webikeo, vous pourrez ainsi participer à tous les e-cafés.

Nouveau sur Webikeo ? Inscrivez-vous !

Prénom Nom

Adresse email professionnelle

Mot de passe Inscription

En cliquant ci-dessus, j'autorise Webikeo (RCS Aix-en-Provence B 508 973 161) et les organisateurs des webinaires auxquels je participe, à me communiquer des informations. Webikeo ou toutes sociétés du groupe InfoPro Digital pourront utiliser vos coordonnées afin de vous proposer pour leur compte ou celui de leurs clients, des produits et/ou services liés à vos activités professionnelles ou vous intégrer dans des annuaires professionnels. Pour exercer vos droits, vous y opposer ou pour en savoir plus : charte des données personnelles

protection par reCAPTCHA
Confidentialité · Conditions

ÉTAPE 2 : INSCRIVEZ-VOUS AU E-CAFÉ

Lorsque vous arrivez sur la chaîne RH, tous les prochains e-cafés vous sont proposés. Cliquez sur celui de votre choix, et inscrivez-vous.

Lorsque vous serez inscrit vous recevrez un rappel la veille de l'événement.



ÉTAPE 3 : ACCÉDER AU E-CAFÉ LE JOUR-J

Le jeudi matin, vous pouvez accéder au e-café de 3 manières :

- soit en allant directement sur la chaîne RH
- soit en retrouvant notre post e-café tous les mercredis
- soit via le mail de webikeo suite à votre inscription

ÉTAPE 4 : ENTREZ DANS LA SALLE

Une fois sur le e-café, il vous suffit de cliquer sur "entrer dans la salle" et attendez que le webinar commence. En direct, posez vos questions à l'intervenant et obtenez le meilleur de l'actualité sociale, compilée rien que pour vous !





Edito

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, dite « loi santé au travail », vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail ainsi que d'améliorer le suivi médical des salariés en le modernisant. Cette loi entrera en vigueur le 31 mars 2022.

Dans ce nouveau numéro de l'information, nous vous proposons un tour d'horizon des nouveautés apportées par cette loi. Grâce à des articles d'actualités et interviews d'experts, vous découvrirez concrètement les changements qui interviendront en 2022 dans le domaine de la santé au travail.

Enfin, ne ratez pas l'agenda de nos formations d'actualité à venir !

Bonne lecture !

L'équipe d'Elegia Formation

Présentation d'Elegia Formation

ELEGIA c'est 30 ans d'expérience comme Business Partner des responsables formation. Fort de notre réseau de plus de 300 formateurs rigoureusement sélectionnés pour leur expertise et leurs qualités pédagogiques, nous proposons une palette de solutions formation diversifiée pour répondre à l'ensemble de vos besoins de formation.

ELEGIA Formation appartient au 1er groupe français d'édition juridique Éditions Lefebvre Sarrut, avec :

Plus de **2.600 collaborateurs**

Plus de **500 M € de CA**

3 savoir-faire historique

- L'édition juridique et réglementaire
- La formation professionnelle
- L'intégration des services et outils professionnels



Cécile Arnould

**Responsable des formations QHSE
Direction de l'offre – pôle formation**



Le nouveau DUERP

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est renforcé afin de devenir un véritable outil de prévention. La loi Santé au travail consacre ainsi la nécessité d'élaborer un plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sur la base du DUERP, dans les grandes entreprises et les PME.

D'une part, le DUERP doit faire l'inventaire de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise. Il doit assurer la traçabilité collective de ces expositions et son accès est facilité. D'autre part, le CSE est désormais consulté sur le Document unique et ses mises à jour alors que ce document n'était, jusqu'à présent, que tenu à sa disposition.

Evolution des Services de Prévention et de Santé au Travail

Les Services de Santé au Travail sont investis de nouvelles missions. Ils deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et sont désormais chargés d'évaluer et prévenir les risques professionnels, en prenant notamment en compte l'impact du télétravail. Ils participent également à des campagnes de vaccination et de dépistage. En outre, les SPST doivent étendre leur suivi aux salariés sous-traitants, intérimaires, indépendants et chefs d'entreprise.

Pour cela, les règles d'organisation, de fonctionnement et de gouvernance des SPST évoluent en profondeur pour faciliter leur intégration dans des équipes pluridisciplinaires et faciliter la coordination des parcours de santé complexe.

Création du Passeport Formation

La loi Santé au travail prévoit la création d'un passeport formation répertoriant l'ensemble des certificats, attestations et diplômes obtenus par le salarié à l'issue des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'il aura suivies, dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Ce passeport est mis à jour par l'employeur, les organismes de formations, ainsi que le salarié ou le demandeur d'emploi pour les formations qu'il aura suivies et validées de sa propre initiative, que tenu à sa disposition.

Loi santé au travail : l'accès aux dossiers médicaux des salariés est facilité

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021 facilite l'accès au dossier médical partagé aux professionnels de santé au travail et l'accès au dossier médical de santé au travail au médecin de ville.

L'accès au dossier médical partagé est ouvert aux professionnels de la santé au travail

L'article 15 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail permet au médecin du travail d'accéder au dossier médical partagé (DMP) du travailleur et de 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 (article L.1111-17 nouveau du code de santé publique).

Le DMP, créé par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 comprend des données de santé à caractère personnel, propres à chaque bénéficiaire de l'assurance maladie. Il contient les données relatives à la prévention, à l'état de santé et au suivi social et médico-social d'une personne, parmi lesquelles on compte notamment l'état des vaccinations, les synthèses médicales, les comptes rendus de biologie médicale, d'examens d'imagerie médicale, d'actes diagnostiques et thérapeutiques ainsi que les traitements prescrits. Il sera par ailleurs automatiquement intégré, à sa création, à l'espace numérique de santé qui doit entrer en vigueur au 1er janvier 2022 (loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 et décret du 4 août 2021).

Il prévoit également que le travailleur peut s'opposer à l'accès du médecin du travail à son DMP et que ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude. Ce refus ne doit pas être porté à la connaissance de l'employeur (article L.4624-8-1 nouveau du code du travail).

L'objectif du législateur avec cette mesure est, d'après le rapport du Sénat, de renforcer la coordination du parcours de santé du travailleur entre la médecine du travail et la médecine de ville tout en garantissant la confidentialité et la maîtrise des données par le travailleur.

Le DMP devra comporter un volet relatif à la santé au travail dans lequel seront versés, sous réserve du consentement de l'intéressé préalablement informé, les éléments de son dossier médical de santé au travail (DMST) nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins (article L.1111-15, modifié du code de santé publique).

Enfin, en cas de litige, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail pourront être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet à l'exception des données recueillies dans le DMP (article L.4624-7 modifié du code du travail).

L'accès au DMST est ouvert au médecin praticien correspondant

L'article 16 de la loi prévoit que le DMST sera accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne, sauf opposition de l'intéressé (article L.4624-8 modifié du code du travail).

Le DMST retrace, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis et aux avis et propositions du médecin du travail (article L.4624-8 du code du travail).

Les éléments nécessaires au développement de la prévention qui auront été saisis dans le DMST devront être versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le DMP au sein d'un volet relatif à la santé au travail (article L.4624-8 modifié du code du travail).

Exploitation scientifiques des données de santé au travail

Le système national des données de santé est désormais autorisé à rassembler et à mettre à disposition les données issues des DMST afin notamment de contribuer à l'information sur la santé et à la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de santé et de protection sociale (article L.1462-1 modifié du code de santé publique).

Entrée en vigueur

La mise en place d'un volet DMP dans le DMST et d'un volet DMST dans le DMP entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Les autres mesures entreront en vigueur au plus tard le 31 mars 2022.

DÉCOUVREZ TOUS NOS
ARTICLES SUR NOTRE
BLOG



Loi sur la santé sécurité au travail : quels impacts sur le document unique et les relations avec les IRP ?

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 1018 pour renforcer la prévention en santé au travail transpose, dans le Code du travail, l'accord national interprofessionnel du 9 décembre. Elle entrera en vigueur le 31 mars 2022. Son objectif est de renforcer la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et d'améliorer le suivi médical des salariés. Elle prévoit des changements importants notamment concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le rôle des IRP dans la prévention des risques.



Renforcement du document unique

Prise en compte de l'organisation du travail dans l'évaluation des risques

Le document unique permet d'évaluer les risques liés à l'aménagement des lieux de travail, à la définition des postes, aux choix des procédés de fabrication, des équipements de travail et des substances chimiques. La loi ajoute de nouveaux risques à prendre en compte par l'employeur dans le DUERP : ceux liés à l'organisation du travail. Le but étant de prévenir les risques psychosociaux qui en découlent.

Obligation de conservation du document unique

Chaque version du document unique doit désormais être conservée pendant 40 ans. L'objectif est de permettre la traçabilité de l'exposition aux risques et de faciliter la mise à disposition du DUERP aux salariés, anciens salariés, ou à toute autre personne ayant un intérêt à y avoir accès.

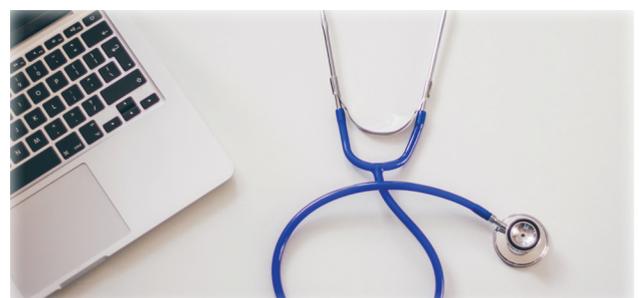
Pour assurer cette conservation, l'employeur

doit effectuer un dépôt dématérialisé sur une plateforme en ligne. Cette obligation, qui soulève de nombreuses interrogations chez l'ensemble des employeurs et en particulier dans les petites structures, entrera en vigueur :

- Au 1er juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- À une date fixée par décret (et au plus tard le 1er juillet 2024) pour les entreprises de moins de 150 salariés.

Transmission obligatoire du DUERP

La transmission du document unique à la médecine du travail devient obligatoire, y compris lors de ses différentes mises à jour. La simple mise à disposition, en vigueur jusqu'à présent, ne suffit plus.



Un rôle accru des IRP

Collaboration obligatoire du CSE dans l'élaboration du document unique

L'employeur n'est plus seul pour effectuer l'évaluation des risques. Le CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (si ces instances existent dans l'entreprise) participent désormais de plein droit à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Formation renforcée du CSE

La loi du 2 août 2021 prévoit une formation renforcée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail pour les membres du comité social et économique :

- Formation initiale de cinq jours au premier mandat de l'élu ;

- Formation complémentaire de trois jours (ou cinq jours pour les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail) à chaque renouvellement de mandat.

Cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (entreprises de moins de 50 salariés).

Une négociation obligatoire sur les conditions de travail

Jusqu'à présent, l'obligation de négociation portait uniquement sur la qualité de vie au travail (QVT). La loi complète cette thématique par les conditions de travail et prévoit désormais une négociation obligatoire sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Formation d'actualité - Loi Santé au Travail : le nouveau Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

 **À PARIS**

 **Le 13 janvier 2022**





Loi santé au travail : mise en place d'un passeport de prévention

Un passeport de prévention recensant l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail sera mis en place au plus tard le 1er octobre 2022.

L'article 6 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit la création d'un passeport de prévention.

QUI SERA CHARGÉ DE REMPLIR LE PASSEPORT DE PRÉVENTION ?

Selon un nouvel article L. 4141-5 du code du travail, l'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

Le travailleur pourra également inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

Les organismes de formation renseigneront aussi le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations **relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.**

Un demandeur d'emploi pourra aussi ouvrir et compléter un passeport de prévention.

SERA-T-IL ENTIÈREMENT CONSULTABLE PAR L'EMPLOYEUR ?

Le travailleur pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel prévues par la loi no 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

QUELLE ARTICULATION AVEC LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES ?

Lorsque le travailleur ou le demandeur d'emploi dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu au second alinéa du II de l'article L. 6323-8 du code du travail, son passeport de prévention y sera intégré. Il sera mis en œuvre et géré selon les mêmes modalités.

Ce passeport « formation » recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

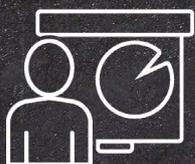
QUAND ET COMMENT SERA-T-IL MIS EN PLACE ?

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur seront déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (créé par l'article 36 de la loi « santé au travail » du 2 août 2021) et approuvées par voie réglementaire.

En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret déterminant les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement dudit comité, ces modalités seront déterminées par décret.

A noter que le comité national de prévention et de santé au travail assurera également le suivi du déploiement du passeport de prévention.



FORMATION

RPS : élaborer un plan d'actions et organiser son suivi



[DÉCOUVRIR CETTE FORMATION](#)

Loi pour renforcer la prévention en santé au travail : que peuvent en attendre les élus ?

Publiée au JO le 3 août 2021, cette Loi fait suite à l'ANI signé en décembre dernier. Si le texte se veut ambitieux et vise à renforcer la prévention primaire, quelles en sont les nouveautés concrètes pour les élus ? En effet, les 40 articles de la Loi n'ont pas tous un impact opérationnel. Certains sont consacrés aux services de santé au travail et d'autres au renouvellement de la gouvernance nationale de risques professionnels.

Création d'une nouvelle consultation du CSE

L'article L. 4121-3 du Code du travail prévoit désormais explicitement que les membres du CSE soient consultés sur le document unique et ses mises à jour (a minima annuelles).

Obligation explicite de convertir les résultats de l'évaluation des risques en plan d'action

Les résultats de l'évaluation des risques versés au document unique doivent déboucher sur des actions. Pour les entreprises de 50 salariés ou plus, les actions sont celles du programme annuel de prévention (rien ne change donc si ce n'est que le lien entre le document unique et ce programme annuel est explicité). Par contre, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions à entreprendre doivent être ajoutées dans le document unique.

Création d'un « passeport de prévention »

Ce passeport devra regrouper les attestations, certificats et diplômes de toutes les formations suivies dans le cadre de la santé-sécurité – y compris celles suivies par le salarié, de sa propre initiative.

Complément de la définition du harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel prévue à l'article L. 1153-1 du Code du travail évolue : ce harcèlement sera constitué (à partir du 31 mars 2022) « par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés ». C'est l'ajout de comportement à connotation sexiste qui est innovant ici.

Formation santé-sécurité pour les élus du CSE

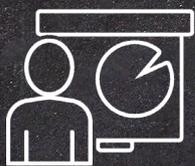
Enfin, une bonne nouvelle pour les élus, la durée de la formation initiale passera à 5 jours et ce, sans distinction de taille d'établissement. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours sauf pour les membres de la CSSCT qui bénéficient d'une formation de 5 jours.

On le voit, les dispositions de cette nouvelle Loi ne portent pas, pour l'essentiel, sur la gestion quotidienne de la santé-sécurité. Toutefois, en proposant une réforme des services de santé au travail – qui prendront le nom de service de prévention et de santé au travail (SPST) – cette Loi va sans doute favoriser un suivi médical plus régulier et précis des salariés et notamment prévenir la désinsertion professionnelle, entendue comme la difficulté de reprise de l'emploi suite à un arrêt de travail.



Santé au travail : **un décret prolonge le report des** **visites médicales**

Dans le cadre de l'urgence sanitaire, le Gouvernement avait autorisé les services de santé au travail à reporter d'un an certaines visites médicales. Un décret n° 2021-1250 du 29 septembre 2021 vient de prolonger jusqu'au 30 septembre 2022 le report des visites prévues jusqu'au 30 septembre 2021.



FORMATION D'ACTUALITÉ

Panorama de l'actualité en santé-sécurité au travail

DÉCOUVRIR CETTE FORMATION

Possibilité de report d'un an pour les visites prévues avant le 30 septembre 2021

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020, prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, avait aménagé les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail.

Avec la prolongation de l'état d'urgence, ces mesures ont été reconduites par l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 (modifiée par l'ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021) qui prévoit la possibilité pour les médecins du travail de reporter les visites médicales dans la limite d'un an.

En application de cette ordonnance, un premier décret (n° 2021-56 du 22 janvier 2021) avait autorisé le report des visites médicales jusqu'au 17 avril 2022 pour les visites programmées avant le 17 avril 2021. Un second décret (n° 2021-729 du 8 juin 2021) avait porté cette échéance au 2 août 2022 pour les visites prévues avant le 2 août 2021.

Le nouveau décret du 29 septembre 2021 prolonge ce dispositif en permettant le report des visites programmées avant le 30 septembre 2021 jusqu'au 30 septembre 2022.

Lorsqu'il l'estime indispensable, le médecin du travail peut décider du maintien de la visite, notamment si l'état de santé du travailleur ou les caractéristiques de son poste de travail le justifient.

Les visites susceptibles d'être reportées

Le décret du 22 janvier 2021 précise les visites susceptibles d'être reportées. Sont concernées :

- la visite d'information et de prévention initiale ou l'examen médical préalable à la prise de fonction ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention ou l'examen médical biennal ;
- le renouvellement de l'examen médical d'aptitude et la visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.

Les visites non susceptibles d'être reportées

En revanche, ne peuvent pas faire l'objet d'un report :

- la visite d'information et de prévention initiale concernant les travailleurs handicapés, les travailleurs de moins de 18 ans, les titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitante, les travailleurs de nuit, les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques dépassant certaines valeurs limites d'exposition, les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;
- l'examen médical d'aptitude initial des travailleurs en suivi renforcé ;
- le renouvellement de l'examen médical d'aptitude périodique des travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Loi « santé au travail » : quels changements pour la prévention de la désinsertion des salariés vulnérables ?

Le titre III de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dite loi « Santé au travail », est entièrement dédié aux salariés vulnérables et à la lutte contre la désinsertion professionnelle. Voici les principales mesures de cette loi en la matière.

Une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle

La loi « santé au travail » crée une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et santé au travail. Cette cellule, animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe, est chargée de :

- proposer des actions de sensibilisation ;
- préconiser des mesures individuelles telles que l'aménagement du poste ou du temps de travail ;
- participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Une meilleure détection des risques de désinsertion professionnelle

Afin de lutter efficacement contre la désinsertion professionnelle, la loi du 2 août 2021 a également mis en place des dispositifs permettant d'assurer un suivi des travailleurs tout au long de leur carrière.

- La visite médicale de mi-carrière est prévue pour le travailleur qui satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qui est âgé d'au moins 45 ans.
- Le rendez-vous de liaison est organisé lorsque l'absence pour maladie ou accident d'un salarié dépasse une certaine durée fixée par décret. Il se déroule entre le salarié et l'employeur, et le service de prévention et de santé au travail y est associé.



Les apports de la loi « Santé au travail » en matière de gouvernance de la santé au travail

Parue au Journal officiel du 3 août 2021, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dite loi « Santé au travail », transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020. Organisée en quatre parties, la loi entreprend dans son dernier volet de réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail sur plusieurs aspects : elle réforme les services de santé au travail, renforce le pilotage national et consolide la formation en santé et sécurité des élus CSE.

Des services de santé au travail réformés

Tout d'abord, la loi modifie l'organisation interne du Service de prévention et de santé au travail (SPST). Ce service sera administré paritairement par un conseil composé non seulement de représentants d'employeurs et de salariés, mais également d'organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Afin de pallier le manque de médecins du travail, la loi « Santé au travail » prévoit que les SPST pourront travailler en collaboration avec des médecins praticiens disposant d'une formation en médecine du travail, sauf pour le suivi médical renforcé. Ce protocole de collaboration ne sera autorisé que dans certaines zones caractérisées par une disponibilité insuffisante de médecins du travail.

À titre expérimental dans 3 régions volontaires et pour une durée de 5 ans, les médecins du travail seront autorisés à prescrire (et/ou renouveler) un arrêt de travail, ainsi que des soins, examens ou produits de santé visant à prévenir l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail. Les modalités de cette expérimentation seront définies par décret.

L'obligation du tiers temps est entérinée dans la loi : le médecin du travail doit consacrer le tiers de son temps à ses missions en milieu de travail, tandis que l'employeur ou le directeur du SPST prend toutes les mesures pour lui permettre de respecter cette obligation.

La loi consacre enfin le statut d'infirmier de santé au travail comme « Personnels concourant aux services de santé au travail », en lui attribuant une section entière dans le Code du travail (jusqu'à présent, seul le médecin du travail était inclus dans les services de santé au travail).

Un pilotage national renforcé

La loi « Santé au travail » intègre au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) un Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), dont les missions consistent notamment à participer à l'élaboration du plan santé au travail et des politiques publiques en matière de santé au travail.

La loi rend également possible la fusion entre l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les associations régionales paritaires, dont les conditions seront définies par décret.

Une formation en santé des représentants du personnel consolidée

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) verront leur formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) consolidée.

Lors du premier mandat, la formation sera d'une durée minimale de 5 jours. Si le mandat est renouvelé, la formation sera d'une durée minimale de :

- 3 jours pour chaque membre, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

- 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les formations en santé, sécurité et conditions de travail pourront être financées par l'opérateur de compétences (OPCO).

Les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise bénéficieront de cette même formation. Auparavant suivie à la demande de ces salariés, cette formation devient pour eux obligatoire.

La Gazette des RH

By ELEGIA Formation

**VOTRE REVUE MENSUELLE
DE LA JURISPRUDENCE MARQUANTE
EN DROIT SOCIAL !**



Abonnez-vous gratuitement sur www.elegia.fr !

PLUS DE
**10 JURISPRUDENCES
COMMENTÉES**

2 ARTICLES D'ACTUALITÉ RH

**L'AGENDA DE VOS
PROCHAINS
RENDEZ-VOUS**



Loi « Santé au travail » : quelles conséquences sur l'organisation en entreprise ?

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail modifie en profondeur la santé au travail. Dans l'attente de son entrée en vigueur progressive à compter du 31 mars 2022, Maître Guillaume Roland, avocat associé chez Herald, décrypte pour nous les conséquences de cette loi sur l'organisation des entreprises.



“ Le dialogue entre les services de santé au travail et les employeurs est fortement encouragé par cette loi ”

Maître Guillaume Roland

Quelles sont les principales nouveautés de la loi « santé au travail » ?

Nous passons tout d'abord d'un système de suivi de l'état de santé du salarié à un système plus collectif et plus préventif, deux points majeurs de cette loi. Celle-ci permet également une meilleure coordination entre médecine de ville et médecine du travail : les médecins du travail pourront accéder au dossier médical partagé, à condition que le travailleur donne son accord. La tarification des services de santé au travail devient également plus claire, avec un l'établissement d'un socle de services.

Enfin, cette loi permet l'accès à la

médecine du travail aux non-salariés (professions libérales, commerçants, artisans), ce qui est une avancée considérable. Pendant des décennies, la santé au travail s'adressait exclusivement aux salariés. Elle englobe désormais tous les travailleurs.

Comment cette loi renforce-t-elle la prévention des risques professionnels et de la désinsertion professionnelle en particulier ?

La prévention devient désormais un objectif majeur de la santé au travail. Les services de santé au travail n'ont plus pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du travailleur du fait de son travail, ils ont aussi des objectifs de santé publique.

Au titre de la prévention, le document unique d'évaluation des risques (DUER) devient un outil central. Le DUER, qui recense les risques dans l'entreprise et les mesures prises pour les éviter, sera dorénavant conservé sur une plateforme numérique (à partir du 1er juillet 2023 ou 2024, en fonction des entreprises). De même sur la prévention, nous pouvons également citer la fiche d'entreprise : rédigée par le médecin du travail, elle renforce également le suivi des salariés. Concernant la désinsertion professionnelle, une cellule spécifique, animée par le médecin du travail, est créée. Ces différentes évolutions permettent aux entreprises de disposer de mesures préventives claires et d'un plan d'action.

En pratique, quels seront les changements pour les employeurs avec la loi « Santé au travail » ?

Le dialogue entre les services de santé au travail et les employeurs est fortement encouragé par cette loi et les changements pour les employeurs sont donc nombreux. Ainsi, le DUER devient accessible aux salariés, qui pourront s'en servir en cas de contentieux. Cette évolution, peut, au premier abord, être considérée comme une contrainte pour l'employeur, mais il est important de la considérer autrement : un suivi précis du DUER permet d'éviter les accidents du travail, les maladies professionnelles, et donc, l'absentéisme.

De la même façon, quelles seront les conséquences concrètes de l'entrée en vigueur de cette loi pour les salariés ?

La loi prévoit de nombreuses mesures pour les travailleurs, parmi lesquelles la mise en place de rendez-vous médicaux (rendez-vous de liaison, visites de mi-carrière et de fin de carrière, suivi post-exposition) qui permettent un suivi plus continu. Une autre conséquence concrète de cette loi pour les travailleurs est la création d'un passeport de prévention, qui comprendra toutes les formations suivies en matière de santé au cours de sa carrière. Cette loi propose également différentes mesures dans l'objectif d'éviter la désinsertion professionnelle.

Quelles seront les nouvelles missions des services de santé au travail ?

Avant la réforme, les services de santé au travail avaient quatre missions : conduire des actions de santé, conseiller les employeurs et salariés, suivre l'état de santé des salariés et participer à la traçabilité des expositions. Ces services, désormais nommés « services de prévention et de santé au travail », ont maintenant trois missions supplémentaires : apporter une aide à la prévention des risques dans l'entreprise, accompagner les travailleurs dans les changements organisationnels de l'entreprise, participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, comme la vaccination.

Le quizz sur la loi « santé au travail »

Question 1 : À partir de quand la loi « santé au travail » entrera-t-elle en vigueur ?

- A. 31 janvier 2022
- B. 31 mars 2022
- C. 2 août 2022

Question 2 : Qu'est ce que le DMP ?

- A. Dossier médical partagé
- B. Données médicales personnelles
- C. Dossier marqué prioritaire

Question 3 : Le salarié peut-il s'opposer à l'accès du médecin du travail à son DMP ?

- A. Oui
- B. Non

Question 4 : Qu'est ce que le DUERP ?

- A. Dossier utile d'évaluation rendu au patient.
- B. Document unique d'évaluation des représentants du personnel
- C. Document unique d'évaluation des risques professionnels

Question 5 : La transmission du DUERP à la médecine du travail est-elle obligatoire ?

- A. Oui
- B. Non

Question 6 : Qu'est ce que le passeport de prévention ?

- A. Attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail.
- B. Carnet de santé du salarié
- C. Attestation de vaccination Covid-19

Question 7 : Quand le passeport de prévention sera-t-il mis en place ?

- A. Au plus tard en mars 2022
- B. Au plus tard en juillet 2022
- C. Au plus tard en octobre 2022

Question 8 : La formation en santé des représentants du personnel sera-t-elle consolidée ?

- A. Oui
- B. Non

Question 1 : B. - Question 2 : A. - Question 3 : A. - Question 4 : C. - Question 5 : B. - Question 6 : A. - Question 7 : C. - Question 8 : A.

Réponses :

Mots mêlés

Retrouvez les mots ci-dessous dans la grille

(ils peuvent être inscrits de manière horizontale, verticale ou en diagonale) :

Santé	Risque	DMP
Désinsertion	Passeport	Formation
Prévention	DUER	Travail
Accident	Médecin	Sécurité

F	J	G	T	F	J	B	D	Y	P	J	K	R	O	X	T	M
G	A	H	N	L	R	D	M	E	D	E	C	I	N	J	Y	G
R	V	R	D	F	H	T	P	A	U	X	V	S	K	I	O	P
M	L	J	P	F	C	R	G	G	E	V	H	Q	A	B	P	L
P	Q	B	Y	A	X	A	M	L	R	Z	C	U	Q	S	D	F
A	T	G	B	N	Q	V	K	L	M	P	O	E	U	G	T	G
S	C	F	O	R	M	A	T	I	O	N	A	E	R	T	T	U
S	O	P	M	L	K	I	O	G	O	D	S	Q	N	N	C	W
E	Q	A	Z	D	P	L	I	I	Y	T	R	E	E	A	M	L
P	J	H	G	F	D	S	T	N	B	V	C	D	W	L	E	H
O	F	D	E	S	I	N	S	E	R	T	I	O	N	T	S	X
R	H	K	I	L	E	K	C	H	V	C	M	K	I	K	B	C
T	G	F	F	V	B	G	R	G	C	V	F	R	D	S	C	H
L	I	F	E	G	H	J	B	A	V	S	U	N	L	O	H	B
N	J	R	B	H	D	Z	W	X	C	C	R	F	G	N	M	L
O	P	I	K	J	U	Y	H	N	E	V	C	X	W	O	S	E
R	F	T	R	F	G	T	D	S	A	N	T	E	H	T	D	C

Suivre l'actualité grâce à Elegia Formation

Chaîne Webikeo

Tout au long de l'année nous vous proposons de faire le point sur des thématiques d'actualité grâce à des webinars gratuits.



[Je m'abonne](#)

L'aventure RH

Embarquez dans l'aventure RH, le podcast qui vous raconte la vraie vie des professionnels des ressources humaines !



[J'écoute](#)

FORMATIONS D'ACTUALITÉ

DROIT DU TRAVAIL

L'employeur face à l'inspection du travail
(Réf. L'employeur face à l'inspection du travail
(Réf. 600837))

Le 1er décembre 2021 à distance

**Durée du travail : principes, actualité et
conséquences opérationnelles** (Réf. 600521)

Le 14 décembre 2021 à Paris

**Responsabilité pénale de l'entreprise et des
dirigeants en matière sociale** (Réf. 519082)

Le 16 décembre 2021 à Paris

Actualité sociale 2021 (Réf. 510016)

*Les 31 janvier et 1er février 2022
à Paris ou à distance*

**Rédiger un accord collectif : réflexes et mise en
pratique** (Réf. 601031)

Le 2 février 2022 à Paris

**Loi santé au travail et loi climat : évolutions
majeures en relations sociales** (Réf. 601032)

Le 2 février 2022 à Paris

DROIT DES AFFAIRES

Actualité du droit des sociétés 2021 (Réf. 582014)

Le 9 décembre 2021 à Paris ou à distance

**Actualité du droit des entreprises
en difficulté 2021** (Réf. 591087)

Le 16 décembre 2021 à Paris

IMMOBILIER

Actualité des baux commerciaux 2021
(Réf. 590049)

Le 2 décembre 2021 à Paris ou à distance

Actualité de la copropriété 2021 (Réf. 590046)

Le 7 décembre 2021 à Paris ou à distance

FORMATION

Actualité de la formation 2021

(Réf. 514172)

Le 30 novembre 2021 à Paris ou à distance

PAIE

Actualité de la paie 2021

(Réf. 531073)

Le 6 décembre 2021 à Paris ou à distance

SANTE-SECURITE-ENVIRONNEMENT

**Panorama de l'actualité
en santé-sécurité-environnement**

(Réf. 372050)

Les 7 et 8 décembre 2021 à Paris

**Loi Santé au Travail : le nouveau Document
Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**

(Réf. 601030)

Le 13 janvier 2022 à Paris

CSE

**CSE : faire face à un contrôle Urssaf
et aux mises en cause des**

responsabilités civile et pénale
(Réf. 600949)

Les 2-3 décembre 2021 à Paris

ACTION SOCIALE

**Rencontres Direction[s] 2021 -
Équipes de direction en action sociale**

et médico-sociale :

anticipez les défis de 2022 !

(Réf. 600843)

Les 2-3 décembre 2021 à Paris

**RETROUVEZ TOUTES NOS FORMATIONS D'ACTUALITE
SUR WWW.ELEGIA.FR**



Lefebvre Dalloz

 se former, c'est évoluer