

## Loi « santé » du 2 août 2021 : ce qui a changé le 31 mars 2022

Tour d'horizon des principales mesures, qui, sauf exceptions, entreront en vigueur le **31 mars 2022** et qui se classent en trois volets :

1. Prévention au travail ;
2. Suivi médical ;
3. Formation sécurité ;

### 1. Prévention au travail

- **Le document unique d'évaluation des risques (DUER)**

Outil indispensable à la prévention, le document unique d'évaluation des risques figure désormais dans le Code du travail sous un **nouvel article L4121-3-1**.

Pour assurer la traçabilité collective des expositions, la loi prévoit que l'employeur devra, à l'avenir, conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une **durée d'au moins 40 ans**. La durée et les modalités sont fixées par décret (**c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau**).

Par ailleurs, il est prévu que l'employeur devra tenir ce document à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La liste des personnes pouvant y avoir accès sera susceptible d'évoluer, un décret en Conseil d'état devant en préciser le contenu. (**c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, V, A**).

Enfin, pour garantir cette conservation, la loi prévoit que le document sera déposé, de façon dématérialisée, sur un portail numérique, qui sera géré par les organisations d'employeurs. (**c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, V, B**).

- **Création d'un passeport de prévention**

Ne devant pas être confondu avec le « passeport vaccinal », la loi Santé vient créer un « **passeport de prévention** ». Ce document vise à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (**loi 2021-1018, art. 6**).

Ce passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et **au plus tard, le 1<sup>er</sup> octobre 2022**. (**loi 2021-1018, art. 6, II**).

- **Négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail**

La loi prévoit que la **qualité des conditions de travail** (*santé et la sécurité au travail, prévention des risques professionnels...*) puisse être un des thèmes évoqués dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. (**loi 2021-1018, art. 4 ; c. trav. art. L. 2242-19-1 nouveau**).

Pour négocier ces actions, le législateur invite les partenaires à s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

Cette négociation annuelle s'intitulera désormais « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail » (**loi 2021-1018, art. 4, 4<sup>o</sup>**).

- **Harcèlement sexuel**

La loi santé aligne la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal (**art. 222-33 du Code pénal**)

Désormais constitue ainsi du harcèlement sexuel : (**loi 2021-1018 art.1**) 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 ;

*Le harcèlement sexuel est également constitué :*

– « *a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements 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 ;*  
*b) 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 ;* »

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. »

## 2. Suivi médical

### • Visite de reprise et de pré-reprise

La loi Santé vient intégrer dans la partie législative du Code du travail l'obligation des visites de reprise et de pré-reprise. ([loi 2021-1018, art. 27, 2°](#) ; c. trav. art. L. 4624-2-3 et L. 4624-2-4 nouveaux).

Ainsi :

- Après un **congé de maternité** ou une **absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident** et répondant à des conditions fixées par décret, le salarié bénéficiera d'un **examen de reprise** par un médecin du travail.
- En cas d'absence au travail justifiée par une **incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret**, le salarié pourra bénéficier d'un **examen de pré-reprise** par le médecin du travail. Cette visite est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

### • Création de rendez-vous de liaison pour les arrêts longs

La loi crée un « **rendez-vous de liaison** » entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, qui est le nouveau nom donné par la loi aux services de santé au travail, **pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non** ([loi 2021-1018, art. 27, 1°](#) ; c. trav. art. L. 1226-1-3 nouveau).

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et des mesures individuelles telles que :

- l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de son poste de travail ;
- mais également, des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à son âge ou à son état de santé physique et mental.

Ce rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

### • Mise en place d'une visite médicale de mi-carrière

La loi instaure une visite médicale de mi- carrière, réalisée par le médecin du travail durant l'année civile des 45 ans, ou à une autre échéance définie par accord de branche ([loi 2021-1018, art. 22](#) ; c. trav. art. L. 4624-2-2 nouveau).

Cette visite médicale a **trois objectifs** :

1. Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis ;
2. Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
3. Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

### • Modification de la visite médicale de fin de carrière

La loi Santé vient (encore) modifier le régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée. L'objectif de ces nouvelles dispositions est d'améliorer le suivi des salariés concernés, compte-tenu des potentiels effets à long terme sur leur santé des risques auxquels ils ont été exposés.

La loi prévoit ainsi que la visite devra intervenir : ([loi 2021-1018, art. 5, 2°](#) ; c. trav. art. L. 4624-2-1 modifié).

- « ***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.**

### • Possibilité de recourir à la télémedecine pour la Médecine du travail

Les professionnels de santé au travail pourront recourir aux pratiques médicales ou de soins à distance, dite « télémedecine », pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental.

Pour cela, la loi prévoit que le salarié devra donner son accord préalablement ([loi 2021-1018, art. 21](#) ; c. trav. art. L. 4624-1 modifié).

### 3. Formation sécurité

La loi Santé comprend tout un volet lié à la formation sécurité concernant les **élus du CSE** et des **référents « harcèlement sexuel »** et **« santé-sécurité »**.

- **Formation santé, sécurité et conditions de travail (« SSCT »)**

La loi santé augmente le nombre de jours de formation :

– Lors du premier mandat : **5 jours minimum** de formation SSCT, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

– En cas de renouvellement :

- **3 jours** pour chaque membre de la délégation du personnel ;
- **5 jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

Tous les élus ont droit à cette formation, qui n'est pas uniquement réservée aux membres de la commission santé, sécurité et condition de travail. ([loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié](#))

- **Financement de la formation SSCT par les OPCO**

La loi prévoit une possibilité de financement de la formation SSCT par les OPCO de la formation SSCT pour les élus du CSE et le référent du « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. ([loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau](#)).

- **Formation obligatoire du référent « santé et sécurité au travail »**

Pour rappel, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise

Jusqu'à présent, ce ou ces salariés pouvaient demander une formation en matière de santé au travail. ([c. trav. art. L. 4644-1](#)).

Désormais, la formation du référent « santé et sécurité au travail » devient **obligatoire**. ([loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 4644-1 modifié](#))