

Nouvelle loi santé au travail. Par Juliette Pappo, Avocat.

Parution : mercredi 20 juillet 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/nouvelle-loi-sante-travail,43243.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Depuis plusieurs années le législateur s'intéresse de près à la problématique de la santé des salariés au travail, tant sur le plan physique que psychologique.

La loi du 2 août 2021, entrée en vigueur depuis le 31 mars 2022, a introduit de nouvelles dispositions importantes qui s'imposent aux employeurs.

Il est fait le point sur ces principales mesures.

Les articles L1153-1 et suivants relatifs au harcèlement sexuels ont été modifiés.

Ainsi, la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est désormais étendue :

- ▶ aux propos et comportements à connotation sexiste ;
- ▶ aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;
- ▶ à 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.

Cette nouvelle définition devrait permettre de retenir plus souvent le harcèlement sexuel en droit du travail puisqu'elle ne fait plus mention d'élément intention.

Ainsi, le harcèlement sera constitué dès lors qu'il est subi par le salarié.

Il conviendra pour les entreprises de se mettre en conformité avec cette nouvelle définition.

Il est également recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention relatives au harcèlement sexuel et au sexisme pour sensibiliser et former les salariés et de désigner des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes soit parmi les élus du Comité social Economique (CSE), soit parmi les salariés.

Concernant le suivi de la santé des travailleurs.

La loi introduit les visites médicales à distances en cas d'accord du salarié.

En outre, une nouvelle visite médicale est créée : la visite de mi-carrière. Elle devra intervenir à l'âge de 45 ans à défaut d'accord de branche ou en même temps qu'une autre visite médicale (visite d'information et de prévention, visite de reprise ou visite périodique) organisée dans les 2 ans précédant le 45e anniversaire du salarié.

Concernant les salariés en arrêt de travail.

La visite de pré-reprise peut désormais s'appliquer pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours et le médecin du travail peut être à l'initiative de cette visite lorsque le retour du travailleur à son poste est anticipé.

Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste. La visite de reprise est obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours.

Un nouveau rendez-vous médical a également été créé pour les salariés qui le souhaitent et en arrêt de plus de 30 jours : le rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail, en présence du service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous n'est pas une visite médicale, il a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- ▶ d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- ▶ de l'examen de pré-reprise ;
- ▶ de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

Juliette Pappo, Avocat en droit social Barreau de Paris
