



Les mesures de la loi Santé au travail relatives au DUER, à la prévention des risques et au harcèlement sexuel

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été définitivement adoptée le 23 juillet 2021 par le Parlement. Dans ce premier article, nous revenons sur le volet de la loi relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels, aux diverses mesures relatives à la prévention des risques professionnels et au harcèlement sexuel.

Source : Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail définitivement adoptée le 23 juillet 2021 https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0657_texte-adopte-provisoire.pdf

Entrée en vigueur au 31 mars 2022, sauf mention contraire

La proposition de loi a été définitivement adoptée le 23 juillet 2021. Elle entrera en vigueur une fois publiée au Journal officiel, sous réserve de l'issue d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

Les dispositions ici commentées entreront en vigueur le 31 mars 2022, sauf mention spécifique d'une autre date (loi, art. 40).

Dans tous les cas, nombre d'entre elles nécessitent des décrets d'application.

Le document unique au cœur de la démarche de prévention des risques

Un contenu renforcé. – À l'heure où nous rédigeons ces lignes, le document unique d'évaluation des risques (DUER) est régi par des dispositions réglementaires du code du travail (c. trav. [art. R. 4121-1](#) et s.).

La loi inscrit le DUER dans les dispositions législatives du code du travail, via un nouvel article (loi, art. 3, 4°).

Le DUER ainsi rénové (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, I) :

- Répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, sachant qu'aujourd'hui le DUER comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » (c. trav. [art. R. 4121-1](#)) ;
- Et organise la traçabilité collective de ces expositions, étant entendu que cette précision est nouvelle par rapport aux dispositions réglementaires aujourd'hui en vigueur ;

Sans changement, la loi prévoit que l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUER les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il est tenu de procéder (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, II). Il s'agit en effet de la reprise d'une disposition réglementaire qui existait déjà (c. trav. [art. R. 4121-1](#)).

Le DUER doit déboucher sur la définition d'actions de prévention qui, selon l'effectif de l'entreprise, sont formalisées dans un plan annuel de prévention, ou consignées dans le DUER (*voir ci-dessous*).

Plan annuel de prévention et actions de prévention découlant du DUER. – Le DUER doit déboucher sur des actions de prévention, sachant que la loi distingue deux catégories d'entreprises selon leur taille (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, III).

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le DUER doit aboutir à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme annuel doit comprendre :

- La liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût) (déjà prévue par les règles actuelles) ;
- L'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (nouvelle précision) ;

- un calendrier de mise en œuvre (déjà prévu par les règles actuelles).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le DUER doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour.

Le législateur a finalement réservé l'obligation d'élaborer un plan annuel de prévention aux entreprises de 50 salariés et plus, là où la proposition de loi voulait initialement la généraliser, afin de tenir compte du fait que les petites entreprises n'ont pas nécessairement les ressources internes pour élaborer un tel document.

À noter : actuellement, le plan annuel de prévention des risques ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique et ce, à titre supplétif en l'absence d'accord organisant les consultations périodiques du CSE (c. trav. [art. L. 2312-27](#) et [R. 4121-3](#)). Les petites entreprises n'ont à ce jour pas l'obligation de lister les actions de prévention dans le DUER, mais elles ont en tout état de cause, comme tout employeur, une obligation générale de planifier la prévention (c. trav. [art. L. 4121-2](#)).

Accompagnement par les branches. – La loi prévoit que les organismes et instances mis en place par les branches peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUER et, selon leur effectif, dans la définition du programme annuel de prévention ainsi que la détermination des actions de prévention et de protection (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, IV).

Pour ce faire, ils adoptent des méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et des outils d'aide à la rédaction.

Conservation et accès au DUER, formalités de dépôt et de transmission

Durée de conservation d'au moins 40 ans et accès au DUER. - À l'avenir, l'employeur devra conserver le DUER dans ses versions successives pendant une durée d'au moins 40 ans (la durée précise sera fixée par décret) (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, V, A).

Par ailleurs, l'employeur devra le tenir 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 sera précisée par décret).

Actuellement, les personnes et instances susceptibles d'obtenir le DUERP sont précisées par l'article R. 4121-4 du code du travail : travailleurs, membres du CSE, médecins du travail, agents de l'inspection du travail, etc. (c. trav. [art. R. 4121-4](#)). Cette liste sera sans doute modifiée, ne serait-ce que pour y inclure les anciens salariés désormais visés par la loi.

Vers un dépôt dématérialisé du DUER. – La durée de conservation du DUER pouvant en pratique poser difficulté, le législateur a posé le principe d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique, afin de garantir la pérennité de sa conservation et de sa mise à disposition sur un temps long.

Pour la mise en œuvre des obligations de conservation et de tenue à disposition, la loi prévoit donc que le DUER et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique, déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, V, B).

Ce portail devra garantir la conservation et la mise à disposition du DUER, et préserver la confidentialité des données qu'il contient. Pour ce faire, l'accès sera restreint, grâce à une procédure d'authentification sécurisée, aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances pouvant y avoir accès.

L'obligation de dépôt dématérialisé du DUER sera applicable :

- Au 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- À compter de dates fixées par décret en fonction des effectifs, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024, aux entreprises de moins de 150 salariés.

Transmission du DUER au SST. – Enfin, la loi prévoit que l'employeur devra transmettre le DUER au service de prévention et de santé au travail (nouvelle appellation donnée par la loi aux SST) auquel il est adhérent (c. trav. [art. L. 4121-3-1](#) nouveau, VI).

Association du CSE et d'autres instances à l'évaluation des risques

Renforcement du rôle du CSE. - Le code du travail impose à tout employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, compte tenu de la nature des activités de l'établissement (c. trav. [art. L. 4121-3](#)).

Le comité social et économique (CSE) sera à l'avenir « associé » à cette démarche. La loi prévoit en effet que, dans le cadre du dialogue social, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apportent « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise » (loi, art. 3 ; c. trav. [art. L. 4121-3](#) modifié). Précisons ici qu'il s'agit, à notre sens, du CSE dans une entreprise d'au moins 50

salariés (renvoi de c. trav. [art. L. 4121-3](#) modifié à c. trav. [art. L. 2312-9](#)).

En outre, ce même CSE devra être consulté sur le DUER et ses mises à jour.

À noter : par comparaison, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, aucune disposition légale n'impose formellement de consulter le CSE sur le DUER. La Cour de cassation l'a d'ailleurs récemment rappelé (cass. soc. 12 mai 2021, n° 20-17288 FSP).

Autres instances associées. – La loi prévoit également que les instances suivantes apportent également leur contribution à l'évaluation des risques :

- Le(s) salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques dans l'entreprise, lorsqu'il en existe (c. trav. [art. L. 4644-1](#)) (pour mémoire, l'employeur désigne ces salariés et prend en charge leur formation) ;
- Le service de prévention et de santé au travail (nouvelle appellation donnée par la loi aux SST) auquel il est adhérent.

L'employeur peut également s'appuyer sur des acteurs externes spécialisés en prévention des risques professionnels :

- Lorsque les compétences dans l'entreprise ne permettent pas la désignation d'un salarié référent en prévention et protection des risques professionnels, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au SST auquel il adhère ou enregistrés auprès de l'administration ;
- Les services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) dans le cadre des programmes de prévention ;
- L'OPPBTP.

Création du passeport de prévention

Traçabilité des formations santé/sécurité. - La loi crée un « passeport de prévention » appelé 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 art. 6 ; c. trav. art. L. 4441-5 nouveau).

L'employeur y portera les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre de formation à son initiative. Les organismes de formation feront de même pour les formations qu'ils dispensent.

Le salarié pourra inscrire lui-même ces éléments lorsqu'ils seront obtenus à l'issue de formations qu'il aura suivies de son propre chef.

Le cas échéant, l'employeur pourra être autorisé par le salarié à consulter l'ensemble des données contenues dans ce passeport, y compris celles versées par d'autres, pour les besoins du suivi de ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

Le bénéfice du passeport de prévention est également ouvert aux demandeurs d'emploi.

Modalités et entrée en vigueur. - Le passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022 (loi, art. 6, II).

Dans l'intervalle, il doit être précisé au niveau réglementaire par un dispositif à double détente.

Les modalités du passeport de prévention et de sa mise à disposition aux employeurs ont en effet vocation à être d'abord déterminées par le nouveau « comité national de prévention et de santé au travail » (CNPST, instance paritaire créée par la loi). Les règles ainsi définies seront ensuite approuvées par voie réglementaire.

Si le comité n'arrive à aucune décision dans les 6 mois de la publication du décret nécessaire à la création du CNPST, le Gouvernement prendra les choses en main et fixera les modalités du passeport de prévention par décret.

Prise en compte des situations de polyexpositions aux risques chimiques

Au niveau des principes de prévention, la loi précise que les règles de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques, qui rappelons-le sont fixées par décret, devront « tenir compte des situations de polyexpositions » (loi, art. 5, 1° ; c. trav. [art. L. 4412-1](#) modifié).

Il s'agit ici de protéger les salariés exposés à de multiples agents chimiques et risques, et aux effets « cocktails » qui peuvent en résulter.

Selon le rapport du Sénat, cette disposition va plus loin que l'évaluation des risques combinés résultant d'une exposition à plusieurs agents chimiques, déjà prévue (c. trav. [art. R. 4412-7](#)). Elle permet d'inclure dans le champ de cette évaluation les effets de polyexpositions quels que soient les risques concernés. Par exemple, il peut s'agir d'expositions simultanées à des risques chimiques et au bruit ou à des risques chimiques et à des températures élevées (rapport Sénat n° 706, p. 45).

Négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail

La loi complète les dispositions supplétives relatives à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail par un nouvel article.

Il est désormais prévu que cette négociation peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, le cas échéant en s'appuyant sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels (loi, art. 4 ; c. trav. art. L. 2242-19-1 nouveau).

Le rapport du Sénat a pointé que, juridiquement, cette mesure aurait une portée limitée dans la mesure où elle se contente d'ouvrir une possibilité de négocier sur ces thèmes, tout en considérant qu'elle peut néanmoins être vue comme une incitation adressée aux partenaires sociaux de se saisir de ces sujets (rapport Sénat n° 706, p. 44).

En cohérence, la loi ajuste le nom de cette négociation annuelle, qui devient la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (c. trav. [art. L. 2242-1](#), [L. 2242-13](#), [L. 2242-17](#), [L. 2281-5](#) et [L. 2312-26](#) modifiés).

Contrôle de la conformité des équipements de travail et de protection

Par ailleurs, la loi contient des dispositions précisant et renforçant les règles relatives au contrôle de la conformité des équipements de travail et de protection, notamment afin de tenir compte d'exigences récemment imposées par le droit de l'Union européenne (loi, art. 10).

Sans entrer dans le détail de ces dispositions, on signalera que la loi insère, dans le code du travail, des articles visant à sanctionner plus sévèrement et plus efficacement :

- les infractions aux règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (c. trav. art. L. 4746-1 nouveau) ;
- les manquements aux règles concernant la conception, la fabrication et la mise sur le marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (c. trav. art. L. 4755-1, L. 4755-2, L. 4755-3 et L. 4755-4 nouveaux).

Le harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel inscrite **dans le code pénal** inclut depuis 2018 la référence aux propos ou comportements sexistes (c. pén. [art. 222-33](#)).

En revanche, jusqu'à présent, cette référence est absente de la définition du harcèlement sexuel inscrite **dans le code du travail** (c. trav. [art. L. 1153-1](#)). C'est un autre article, codifié au sein des règles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui prohibe les agissements sexistes (c. trav. [art. L. 1142-2-1](#)).

La loi **modifie donc le code du travail** afin de tenir compte de la loi « Schiappa » du 3 août 2018 (art. 1). Elle précise que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel (c. trav. [art. L. 1153-1](#) modifié).

En outre, la **définition du harcèlement sexuel du code du travail** est alignée sur celle du code pénal sur un autre point, celui du harcèlement par plusieurs personnes. Ainsi, la loi insère, au sein du code du travail, des dispositions visant à préciser que le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements [à connotation sexuelle ou sexiste répétés] 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 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.

Par la rédaction de la revue fiduciaire - Mardi 27 juillet 2021