

# 10 nouveautés en santé- sécurité au travail qui doivent prendre effet dans l'année 2024

Février 2024



## Sommaire

1/ Document unique .....	3
2/ Eau chaude .....	4
3/ Passeport prévention .....	4
4/ Dérogation au repos hebdomadaire pour les JO.....	5
5/ Réforme des IJSS.....	5
6/ Dossier médical partagé .....	6
7/ Droit de retrait des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).....	6
8/ Proche aidant.....	6
9/ Interruption médicale de grossesse .....	7
10/ Rendez-vous prévention.....	8

# 1/ Document unique

*Rapport de l'IGAS, Réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels : état des lieux et propositions, réalisé en mai 2023 et publié le 6 décembre 2023*

Le dépôt du document unique et de ses mises à jour successives sur un portail numérique est une obligation issue de la loi santé qui devait entrer en vigueur au plus tard le 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et au plus tard au 1er juillet 2024 pour celles dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Mais rien ne s'est passé en juillet 2023 et en fin d'année le ministère du Travail a fait part des nombreuses difficultés identifiées lors des réflexions préliminaires sur la mise en œuvre du portail (faisabilité technique pour héberger les documents pendant 40 ans, authentification des accès, etc.). Au vu notamment d'un rapport de l'IGAS.

Le ministère du Travail a annoncé qu'il allait procéder à de nouvelles concertations afin d'identifier les suites à donner, dans une optique de renforcement de la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels au bénéfice de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs.

La recommandation de l'IGAS est d'abandonner le portail numérique et de revenir à la règle selon laquelle c'est l'employeur qui tient à disposition le document unique. Au-delà de cette première information majeure, d'autres pistes d'action ont été proposées par l'IGAS dans son rapport :

- trouver une voie d'accès pour les anciens travailleurs. L'IGAS suggère qu'ils pourraient avoir accès au DU de la période d'emploi par l'entreprise elle-même ou via le SPST qui suivait cette entreprise. Chaque salarié recevrait son dossier médical de santé au travail (DMST) enrichi, le cas échéant, d'informations tirées du DU correspondant à sa période d'activité.
- inciter à la mise en place par de nouvelles obligations et sanctions. Si la loi santé a élargi les obligations de l'employeur concernant le document unique, elle n'a paradoxalement pas fixé de nouvelle sanction ce qui n'est pas de nature à garantir le respect des nouvelles mesures, dans un contexte où l'obligation antérieure est déjà loin d'être respectée. Il est donc suggéré de créer une sanction administrative pour le non-respect des différentes obligations (anciennes comme nouvelles) liées au DU, à l'image de la procédure déjà applicable sur décision du DREETS en cas de non-respect de certaines obligations relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs (sur le repos, les obligations relatives aux installations sanitaires, ou encore la restauration et l'hébergement, Code du travail, art. L. 8115-1 et suivants).

S'il n'y aura donc pas de portail numérique au 1er juillet 2024, il faut par contre s'attendre en cours d'année à une modification des textes pour faire revenir l'obligation sur l'employeur.

## 2/ Eau chaude

Décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail, Jo du 27

Par exception, un décret permet de supprimer l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel. C'est possible jusqu'au 30 juin 2024 dans un but de sobriété énergétique.

L'employeur peut ainsi mettre à disposition des travailleurs, sur leur lieu de travail, de l'eau dont la température n'est pas réglable, mais :

- après avoir demandé l'avis du CSE ;
- et sous réserve que l'évaluation des risques, mise à jour préalablement, n'ait révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire et en tenant compte des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures. Concrètement, il faut donc remettre à jour le document unique de l'entreprise.

La notice du décret souligne que cette suppression de l'eau chaude n'est pas applicable :

- aux lavabos mis à disposition des personnes hébergées ;
- à l'eau distribuée dans le local d'allaitement ;
- dans le local de restauration (obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés) ;
- dans les douches, incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs.

Au 1er juillet 2024 il faudra par contre remettre l'eau chaude...

## 3/ Passeport prévention

[passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr)

Annoncé initialement pour octobre 2022, le passeport de prévention est enfin disponible depuis le 30 mai 2023 en version bêta. Les travailleurs peuvent ainsi consulter leur passeport et partager les informations à leur employeur.

2024 doit marquer une nouvelle étape pour le passeport prévention.

Il est prévu que les employeurs puissent déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire. Il en va de même pour les déclarations faites pour les organismes de formation et les titulaires.

Autre fonctionnalité annoncée : un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le passeport de prévention.

A terme, les employeurs pourront aussi consulter les informations du passeport de prévention de leurs salariés qu'ils n'auront pas eux-mêmes renseignées, dès lors que ces derniers y auront consenti.

L'échéance précise de ces nouvelles fonctionnalités est encore inconnue. Jusqu'à l'ouverture de l'espace employeur dans le passeport de prévention courant 2024, aucune démarche n'est attendue des employeurs en matière de déclaration des formations suivies par les salariés.

## 4/ Dérogation au repos hebdomadaire pour les JO

*Décret n° 2023-1078 du 23 novembre 2023 relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des jeux Olympiques de 2024, Jo du 24 novembre 2023*

*Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions, article 25, Jo du 20 mai 2023*

Un même salarié ne peut, en principe, travailler plus de 6 jours par semaine. De fait, ce dernier doit bénéficier d'un repos hebdomadaire dont la durée ne saurait être inférieure à 35 heures consécutives et qui est en principe fixé le dimanche. Mais il existe de nombreuses dérogations.

L'une d'entre elles concerne les établissements exposés à un surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cadre :

- le nombre de suspension actionnable est limité à 2 par mois et à 6 par an ;
- et les établissements concernés sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Conscient des impacts provoqués par le déroulement des Jeux olympiques sur le monde du travail, le Gouvernement a décidé, pour une période allant du 18 juillet au 14 août 2024, d'étendre cette dérogation aux établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail :

- pour les besoins de captation, de transmission, de diffusion et de retransmission des compétitions ;
- pour assurer les activités relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement de l'évènement. Le décret précise, par ailleurs, que les salariés concernés devront bénéficier, immédiatement après cette période, d'un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette nouvelle dérogation, propre au repos hebdomadaire, ne doit pas être confondue avec celle déjà instituée en matière de repos dominical.

Réservée à certains établissements de vente au détail et suspendue à une autorisation préfectorale, elle entrera en vigueur pour une période comprise entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

## 5/ Réforme des IJSS

*Décret n° 2022-1326 du 14 octobre 2022 modifiant le décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité, Jo du 16*

Pour les arrêts de travail prescrit depuis le 1er octobre 2022, de nouvelles règles des IJSS devaient s'appliquer en cas de période de référence incomplète.

Ainsi, lorsque l'assuré a perçu des revenus d'activité à une ou plusieurs reprises au cours de la période de référence, les revenus servant de base au calcul de l'IJSS auraient dû être déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence par la ou les périodes de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent.

Et si l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité pendant la période de référence, les revenus servant de base au calcul devaient être déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours des jours calendaires travaillés depuis la fin de période de référence par la période de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent.

Mais cette réforme a été reportée car elle nécessite d'importants développements informatiques de la part de l'Assurance maladie.

Elle doit entrer en vigueur au 1er juin 2024.

## 6/ Dossier médical partagé

*Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, Jo du 3, art. 16*

La loi santé a prévu la mise en place d'un volet dédié au dossier médical de santé dans le dossier médical partagé. Cela devait entrer en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Notez que ce décret n'a toutefois pas encore été publié et que cela n'est donc toujours pas applicable.

## 7/ Droit de retrait des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

*Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, Jo du 27*

Les droits des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ont été améliorés au 1er janvier 2024 puisqu'ils bénéficient désormais du droit à l'expression directe et collective, du droit de grève, de titres restaurant, ou encore de chèques vacances.

Nouvelle étape à venir au 1er juillet 2024 : ils bénéficieront également de la couverture complémentaire et du droit de retrait.

## 8/ Proche aidant

*Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, Jo du 27*

Sauf dispositions conventionnelles, l'employeur n'a pas à rémunérer le congé de proche aidant. Mais le salarié aidant peut bénéficier d'une aide de la CAF : l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) qui s'applique depuis le 30 septembre 2020. Son versement est limité à 66 jours qui peuvent être pris dans la limite de 22 jours par mois.

Aujourd'hui la limite de 66 jours s'applique pour l'ensemble de la carrière de l'aidant.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2024 va permettre aux aidants de renouveler leur droit à l'AJPA pour chaque personne aidée et jusqu'à la durée maximale du congé de proche aidant. Autrement dit, si un salarié est amené à prendre un congé aidant ouvert successivement au titre de différentes personnes aidées, il pourra à chaque fois bénéficier de l'AJPA.

Un décret doit venir fixer la durée maximum de l'allocation versée, l'idée étant de prévoir 66 jours d'indemnisation par aidé, jusqu'à la durée maximale du congé de proche aidant.

Cela s'appliquera à partir du 1er janvier 2025 au plus tard.

## 9/ Interruption médicale de grossesse

*Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, Jo du 27*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la loi accorde l'indemnité journalière de Sécurité sociale sans délai de carence (normalement de 3 jours) pour les arrêts de travail qui font suite à une interruption spontanée de grossesse. Cela vaut pour les interruptions spontanées de grossesse ayant eu lieu avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2024 prévoit que les femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse (aussi appelée avortement thérapeutique) vont aussi pouvoir bénéficier des IJSS sans délai de carence. Cela vaudra pour les arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### **Bon à savoir :**

La fausse couche est une interruption spontanée de grossesse qui survient avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée (1<sup>er</sup> trimestre). L'interruption médicale de grossesse est une interruption pratiquée pour des raisons médicales concernant le fœtus ou la mère, sans restriction de délai.

## 10/ Rendez-vous prévention

*Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, Jo du 27*

La loi de financement de la Sécurité sociale 2023 a mis en place les rendez-vous de prévention.

Ces rendez-vous donnent lieu à des consultations de prévention et à des séances d'information, d'éducation pour la santé, de promotion de la santé et de prévention. Ils sont également le lieu de repérage des violences sexistes et sexuelles et des risques liés à la situation de proche aidant. Ils interviennent à différents moments de la vie en fonction de l'âge.

Les tranches d'âge ont été modifiées par la loi de financement de la Sécurité sociale 2024 :

- de 18 (au lieu de 20) à 25 ans : consultation spécifique de prévention des cancers et des addictions (tabac, alcool, etc.), et favoriser une alimentation saine et une activité physique régulière et suffisante ;
- de 45 à 50 ans (au lieu de 40 à 45 ans), consultation de prévention des maladies chroniques (cancer, diabète, maladies cardio-vasculaires). La pratique d'une activité physique et sportive de manière régulière, la lutte contre la sédentarité et la promotion d'une alimentation équilibrée devraient être abordées lors de ces consultations (facteur de prévention des maladies chroniques) ;
- de 60 à 65 ans et pour les personnes de 70 à 75 ans : une unique consultation de prévention. Elle concernait jusqu'à présent les personnes de plus de 70 ans.

A titre exceptionnel, lorsque l'assuré est dans l'impossibilité de se rendre à un rendez-vous physiquement, la télémédecine ou le télésoin (rajouté par la LFSS 2024), peut être utilisée pour faciliter l'accès à ces rendez-vous de prévention.

Vu les difficultés de mise en place notamment en raison des différents professionnels pouvant intervenir et afin de pallier aux difficultés d'accès dans certaines zones géographiques à des professionnels de santé, la loi précise les conditions de réalisations de ces rendez-vous.

Ils pourront être réalisés par différents professionnels de santé (médecins, infirmiers, sages-femmes, pharmaciens).

Un arrêté doit apporter des précisions sur les professionnels pouvant assurer ces rendez-vous, les conditions de facturation, ainsi que leur tarif et prise en charge par l'Assurance maladie.

Les rendez-vous prévention devraient ensuite enfin être déployés en 2024.