



LOI SANTÉ AU TRAVAIL : LA LOGIQUE DE PRÉVENTION STRUCTURE L'ÉVALUATION DES RISQUES ET S'INSCRIT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

- REPRENANT POUR LUI DONNER VALEUR LEGALE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SIGNÉ EN FIN D'ANNEE DERNIERE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX, LA LOI « POUR RENFORCER LA PREVENTION EN SANTE AU TRAVAIL » INTENSIFIE LES EFFORTS EN MATIERE D'EVALUATION DES RISQUES ET FAIT DE LA PREVENTION UN THEME DE DISCUSSION STRUCTURANT ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIES.

[\[L. n° 2021-1018, 2 août 2021\]](#)

L'évaluation des risques et le document unique sont reconfigurés

Processus d'évaluation des risques

→ **Intégration de l'organisation du travail.** Le processus d'évaluation des risques par l'employeur est renouvelé. Tout d'abord, la question de l'organisation du travail s'ajoute aux matières sur lesquelles l'employeur doit opérer ses choix en tenant compte de l'évaluation des risques, au même titre que les procédés de fabrication, équipements de travail, aménagements des lieux de travail ou encore définition des postes de travail [[C. trav., art. L. 4121-3](#) mod.].

→ **Co-construction de l'évaluation des risques.** La loi intègre de nouveaux acteurs au processus d'évaluation des risques, qui y apportent leur contribution [[C. trav., art. L. 4121-3](#) mod.]. Ces acteurs sont :

– dans le cadre du dialogue social, le « grand » CSE (et son éventuelle commission santé, sécurité et conditions de travail) eu égard de ses attributions générales dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail. Le texte ajoute que le CSE est consulté sur le document unique d'évaluation des risques et ses mises à jour ;

– les salariés désignés le cas échéant pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise [[C. trav., art. L. 4644-1](#)] ;

– et le service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'employeur adhère.

Renforcement du DUERP

→ **Principe.** Le cadre légal du document unique de prévention des risques est considérablement développé et détaillé [[C. trav., art. L. 4121-3-1](#) nouv.]. Le principe est fixé : le document unique répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. C'est dans le document que l'employeur transcrit et met à jour les résultats des évaluations des risques auxquelles il procède.

→ **Conséquences de l'évaluation des risques.** Les résultats de l'évaluation débouchent sur des démarches qui varient selon la taille de l'entreprise. Pour celles de moins de 50 salariés,

l'employeur définit des actions de prévention des risques et de protection des salariés, dont la liste est consignée dans le document unique, y compris s'il est mis à jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'évaluation des risques débouche sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il s'agit dans ce cadre :

- de lister et détailler les mesures devant être prises dans l'année qui suit, qui comprennent la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Chaque mesure doit préciser ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- d'identifier les ressources de l'entreprise mobilisables ;
- d'établir un calendrier de mise en œuvre.

À NOTER

Les branches professionnelles peuvent mettre en place des instances accompagnant les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document et dans la définition, selon les cas, des actions de prévention ou du programme annuel.

→ **Formalités.** L'employeur est tenu de conserver le document unique dans ses versions successives, en le laissant à disposition des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou instance justifiant d'un intérêt à y accéder. La durée de conservation sera fixée par décret mais ne pourra pas être inférieure à 40 ans. Le document est transmis également par l'employeur au SPST auquel il adhère lors de chaque mise à jour.

ATTENTION

Le CSE sera consulté sur le document unique et sur ses mises à jour.

Pour assurer la conservation et la mise à disposition du document unique, un portail numérique sera mis en place, sur lequel le document unique et ses mises à jour devront être déposés sous forme dématérialisée. Ce processus de dépôt sera obligatoire le 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus, et au cours de l'année qui suivra, graduellement selon leurs effectifs, pour les entreprises de moins de 150 salariés.

À NOTER

Le portail numérique préservera la confidentialité des données versées, filtrera l'accès via une procédure d'authentification sécurisée, et permettra le dépôt de ses mises à jour.

Le CSE est informé en matière de prévention des risques professionnels

Que l'entreprise soit dotée d'un petit ou d'un grand comité social et économique (selon l'atteinte du seuil de 50 salariés), l'institution sera informée sur les questions de prévention des risques, en plus du document unique et de ses mises à jour. Précisément, le « petit » CSE recevra la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés qui figure dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, et ses mises à jour [[C. trav., art. L. 2312-5](#) mod.].

À NOTER

Le texte reformule la disposition relative à la transmission au « grand » CSE du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui devait déjà lui être présenté [[C. trav., art. L. 2312-27](#) mod.].

Les élus sont mieux formés à la santé au travail

Prévue par le Code du travail mais jusqu'ici imprécise dans ses modalités, la formation des élus du CSE (lorsqu'il existe, grand ou petit, quelle que soit la taille de l'entreprise) en santé, sécurité et conditions de travail est renforcée par le texte [[C. trav., art. L. 2315-18](#) mod.]. Est prévue une formation initiale d'au moins cinq jours lors du premier mandat puis, en cas de renouvellement,

une formation minimale de trois jours, portés à cinq pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

ATTENTION

Si le financement de ces formations reste à la charge de l'employeur, la loi ouvre la voie à une participation des opérateurs de compétence pour les entreprises de moins de 50 salariés selon des modalités encore à déterminer[C. trav., art. L. 2315-22-1 nouv.].

Une négociation sur la qualité des conditions de travail est instaurée

La loi élargit le périmètre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail en la redéfinissant comme négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail. Le changement concerne d'abord la négociation obligatoire d'ordre public, qui se déroule au moins tous les quatre ans [[C. trav., art. L. 2242-1](#) mod.]. Il en va de même pour la négociation prévue à titre supplétif dont la périodicité est annuelle, en l'absence d'accord organisant un autre calendrier [[C. trav., art. L. 2242-13](#) et [L. 2242-17](#) mod.].

Si le texte ne définit pas précisément la notion de qualité des conditions de travail, il précise que le thème comprend notamment la santé et la sécurité au travail, ainsi que la prévention des risques professionnels. La négociation peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels [C. trav., art. L. 2242-19-1 nouv.].

Du nouveau pour le suivi renforcé des salariés exposés à des risques

Le texte apporte quelques retouches au régime des visites médicales des travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé. Il convient de distinguer deux périodes :

– du 1^{er} octobre 2021 au 31 mars 2022, où une visite spécifique de traçabilité et d'état des lieux des expositions doit être effectuée avant le départ à la retraite (voir encadré ci-après) ;

– à compter du 1^{er} avril 2022, cette même visite devra se tenir cette fois dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition aux risques, et le cas échéant au plus tard avant le départ à la retraite [[C. trav., art. L. 4624-2-1](#) mod.].

S'il constate une exposition lors de la visite, le médecin du travail peut jusqu'ici organiser une surveillance post-professionnelle avec le médecin traitant. Envisageant l'hypothèse que le salarié continue son activité sans être exposé, le texte ajoute la possibilité d'un suivi post-exposition sans attendre la fin de l'activité professionnelle. Il ajoute que la surveillance peut intégrer le médecin-conseil des organismes de sécurité sociale (en plus du médecin traitant déjà mentionné) et tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge du travailleur ou ex-travailleur concerné [[C. trav., art. L. 4624-2-1](#) mod.].

À NOTER

La nouvelle loi encadre également les futurs textes réglementaires sur la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques en précisant désormais que les situations de polyexposition devront être prises en compte [[C. trav., art. L. 4412-1](#) mod.]. La polyexposition peut être définie comme l'exposition simultanée ou séquentielle à des nuisances multiples.

Un passeport de prévention est créé

La loi crée un passeport de prévention attaché à la personne du salarié et sur lequel l'employeur renseigne les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies à l'initiative de l'employeur [C. trav., art. L. 4141-5

nouv.]. Les organismes de formation qui dispensent ces formations et le travailleur lui-même peuvent également alimenter le passeport. L'ouverture du passeport est aussi ouverte aux demandeurs d'emploi.

À NOTER

Ce passeport de prévention suit le modèle du passeport d'orientation, de formation et de compétences déjà existant, et y est intégré si le salarié en dispose [[C. trav., art. L. 6323-8](#)]. Le travailleur a seul la main sur ce passeport. Il peut autoriser l'employeur à le consulter pour que celui-ci puisse estimer les besoins pour respecter ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

ATTENTION

L'entrée en vigueur du passeport de prévention se fera à une date encore à fixer, au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

Entrée en vigueur

Sauf indication contraire, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022 [[L. n° 2021-1018, 2 août 2021, art. 40](#)].

La définition du harcèlement sexuel est précisée

→ **Agissements sexistes.** La loi élargit la définition du harcèlement sexuel jusqu'ici utilisée en l'étendant aux agissements « sexistes » [[C. trav., art. L. 1153-1 mod.](#)]. Divers comportements ou propos n'ayant pas de caractère directement sexuel mais relevant d'une forme de harcèlement moral discriminatoire répété à raison du sexe de la victime seront donc sanctionnés par le Code du travail. Les faits doivent répondre aux critères déjà fixés s'agissant du harcèlement sexuel, à savoir soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre. Ces faits d'agissements sexistes étaient déjà sanctionnés par le Code pénal [[C. pén., art. 222-33](#)].

→ Harcèlement sexuel par une pluralité d'auteurs.

Autre ajout à la définition du harcèlement sexuel : la possibilité de sanctionner les faits commis par plusieurs auteurs bien qu'aucun ne soit, à titre individuel, l'auteur de faits répétés, suivant la logique du harcèlement dit « en meute » [[C. trav., art. L. 1153-1 mod.](#)]. Concrètement, sont visés :

- les propos ou comportement venant de personnes agissant de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- les propos ou comportements successifs venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent qu'ils caractérisent une répétition.

Le marché des équipements de travail mieux contrôlé

Primordiaux pour assurer la sécurité des salariés dans certaines activités, les équipements de travail et de protection individuelle font l'objet d'une réglementation stricte harmonisée à l'échelle de l'Union européenne. Les sanctions administrées aux fabricants ou distributeurs pour des manquements aux règles de conception, de fabrication ou de mise sur le marché sont durcies par la loi, ce qui facilite et renforce les contrôles [[C. trav., art. L. 4746-1 nouv.](#)].

Visite médicale avant le départ en retraite : elle sera en vigueur d'octobre 2021 à mars 2022

→ **Objectif et public visé.** Le décret d'application était attendu depuis 2018 et les ordonnances « Macron » : la visite médicale des travailleurs avant leur départ en retraite entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2021 [[D. n° 2021-1065, 9 août 2021](#)]. Elle vise à établir la traçabilité et à faire le point sur les expositions aux facteurs de risques professionnels, et s'adresse aux salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ou, antérieurement, d'un suivi médical spécifique lié à une exposition à certains facteurs de risque (amiante, plomb, agents cancérogènes, rayonnements ionisants, agents biologiques, risque hyperbare, chutes de hauteur) [[C. trav., art. R. 4624-28-1 nouv.](#)]. Elle ne s'appliquera sous cette forme que quelques mois, bientôt remplacée par la visite médicale de « traçabilité », qui se tiendra dans les meilleurs

délais après cessation de l'exposition, mais toujours au plus tard avant le départ à la retraite (voir ci-avant).

→ **Déroulement de la visite.** L'employeur informe le service de santé au travail dès qu'il a connaissance du départ à la retraite du salarié et en avise ce dernier. C'est le SST qui juge si le salarié remplit les conditions fixées et organise ou non la visite. Même s'il n'est pas averti par l'employeur, le salarié qui estime remplir les conditions peut solliciter la visite durant le mois précédant son départ. Durant la visite, le médecin du travail établit un document d'état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risque visés par le Code du travail, sur la base du dossier médical en santé au travail, des déclarations du travailleur et de ses employeurs successifs. Le document est remis au salarié, et peut prévoir une surveillance post-professionnelle en cas d'expositions établies et si le médecin du travail l'estime utile. Le salarié est alors informé des démarches à effectuer. Avec l'accord du travailleur, ces informations sont également transmises au médecin traitant et assorties de préconisations pour la prise en charge ultérieure.

<https://www.liaisons-sociales.fr/>