



## LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS SONT RENFORCÉES

*Loi 2021-1018 du 2-8-2021 : JO 3*

**Pour rendre plus effective la prévention des risques professionnels dans les entreprises, la loi du 2 août 2021 met l'accent, notamment, sur l'évaluation de ces risques, à laquelle le CSE doit participer, sur le document unique, qui doit être conservé et déposé sur un portail numérique, et sur la formation des membres du CSE.**

La [loi du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail transpose, en les précisant et les enrichissant, les dispositions de l'**accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020** (voir [notre actualité du 31/12/2020](#)). Elle répond à au moins trois **objectifs** :

- renforcer la prévention des risques professionnels au sein des entreprises, en prévoyant plusieurs mesures visant à rendre plus effective l'évaluation de ces risques et l'établissement d'un DUERP et en mettant l'accent sur les actions de prévention et la formation ;
- améliorer le service rendu par les services de santé au travail et leur organisation ;
- améliorer le suivi médical des salariés et l'employabilité de ceux menacés de désinsertion professionnelle en raison d'une maladie ou d'un accident, en mobilisant plusieurs dispositifs à cet effet.

Focus sur le premier volet du texte.

Sauf précision contraire dans les développements qui suivent, la loi **entre en vigueur** le 31 mars 2022. L'application de nombre de ses dispositions est par ailleurs subordonnée à la publication de décrets.

### DE NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Bien que l'employeur soit tenu d'évaluer les risques dans chaque unité de travail et d'inscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis 2002, il apparaît que ces dispositions ne sont pas toujours suivies d'effets. C'est pourquoi le législateur a décidé d'en renforcer le cadre législatif en aménageant les modalités d'établissement, de diffusion et de conservation du document (Loi art. 3).

### L'ORGANISATION DU TRAVAIL EST INCLUSE DANS LE CHAMP DE L'ÉVALUATION

Jusqu'à présent, l'article L 4121-3, al. 1, du Code du travail impose à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. La loi complète cette obligation par l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail (C. trav. art. L 4121-3, al. 1 modifié).

### L'ÉVALUATION S'EFFECTUE AVEC LA COLLABORATION DE DIVERS ACTEURS

L'article L 4121-3 du Code du travail est complété, afin de préciser que doivent désormais participer à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- dans le cadre du dialogue social, le comité social et économique (**CSE**) et la **commission santé, sécurité et conditions de travail**, s'ils existent, en application du 1° de l'article L 2312-9 du Code du travail, aux termes duquel le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,

notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L 4161-1 du même Code ;

– le ou les **salariés compétents** en matière de santé et de sécurité (communément appelés « responsables prévention » ou « préventeurs »), s'ils ont été désignés ;

– le **service de prévention et de santé au travail** auquel l'employeur adhère.

**A noter** : Depuis 2016, les **services de santé au travail** doivent établir, pour chaque entreprise ou établissement, une **fiche d'entreprise**, sur laquelle sont notamment consignés les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques (C. trav. art. R 4624-46 à R 4624-50). Cette fiche est donc utile à l'employeur pour élaborer le DUERP et définir les actions de prévention à mettre en œuvre.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et **organismes extérieurs** suivants : les **intervenants en prévention** des risques professionnels du service de santé au travail interentreprises auquel l'employeur adhère, ou ceux enregistrés auprès du Dreet, les services de prévention des **caisses de sécurité sociale**, l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (**OPPBTP**) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (**Anact**) et son réseau d'agences régionales (C. trav. art. L 4121-3 modifié).

Les organismes et **instances mis en place par la branche** peuvent également accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP : voir ci-après.

## LE CONTENU DU DUERP EST LÉGALEMENT DÉFINI

La loi supprime, à l'article L 4121-3 du Code du travail, le renvoi à des dispositions réglementaires pour la définition des documents nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et insère dans ce Code un nouvel article L 4121-3-1 qui définit légalement le contenu du DUERP et ses modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition.

Ainsi, il est précisé que le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les **résultats de l'évaluation** des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 du Code du travail (C. trav. art. L 4121-3-1, I et II, nouveaux).

**A noter** : Le DUERP doit faire l'objet d'une **mise à jour** au moins une fois par an (C. trav. art. R 4121-2). L'article L 4121-3 prévoit toujours que celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur doit transmettre le DUERP au **service de prévention et de santé au travail** auquel il adhère à chaque mise à jour, alors que, jusqu'à présent, ce document devait simplement être mis à sa disposition (C. trav. art. L 4121-3-1, VI, nouveau).

Outre son concours à l'analyse des risques professionnels, le **CSE**, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit, désormais, être **consulté** sur le DUERP et ses mises à jour (C. trav. art. L 4121-3 modifié).

## LE DUERP DOIT ÊTRE CONSERVÉ ET MIS À DISPOSITION PENDANT AU MOINS 40 ANS

Un des apports importants de la loi est l'instauration d'une obligation de conservation du DUERP, afin notamment d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques.

Celui-ci, dans ses versions successives, doit être conservé par l'employeur et tenu 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 **durée**, qui ne peut pas être inférieure à 40 ans, et les **modalités** de conservation et de mise à disposition du document, ainsi que la liste des personnes et instances pouvant y avoir accès seront fixées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 4121-3-1, V, A, nouveau).

**A noter** : **Actuellement**, les **personnes et instances susceptibles d'obtenir le DUERP** sont précisées par l'article R 4121-4 du Code du travail et comprennent : les travailleurs, le CSE, le médecin du travail et les professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, les agents de l'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail des branches d'activités présentant des risques particuliers, les inspecteurs de la radioprotection. Les **modalités d'accès** des travailleurs au DUERP sont laissées à l'appréciation de l'employeur et doivent être précisées dans un avis affiché sur les lieux de travail.

Pour la mise en œuvre des obligations de conservation et de mise à disposition, le DUERP et ses mises à jour devront faire 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.

Ce portail doit garantir la conservation et la mise à disposition du DUERP, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il doit préserver la **confidentialité** des données contenues dans le

document et en restreindre l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail, ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès (C. trav. art. L 4121-3-1, V, B, nouveau).

Seront arrêtés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréés par le ministre du travail, selon des modalités déterminées par décret (à paraître) :

- le cahier des charges du **déploiement** et du **fonctionnement du portail** numérique, sur avis conforme de la Cnil ;
- les **statuts de l'organisme gestionnaire** du portail numérique.

En l'absence d'agrément de ces éléments, les mesures d'application nécessaires à l'entrée en vigueur du portail seront déterminées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 4121-3-1, V, B, nouveau).

L'obligation de dépôt dématérialisé du DUER sera **applicable** à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2023**, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés, et à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2024**, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à ce seuil (C. trav. art. L 4121-3-1, V, B, nouveau).

## L'ÉVALUATION DES RISQUES DOIT DÉBOUCHER SUR DES ACTIONS DE PRÉVENTION

Le DUERP doit permettre à l'employeur de définir et de planifier les mesures de prévention nécessaires. Les obligations en la matière sont plus ou moins contraignantes en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Comme aujourd'hui, dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Son **contenu** est toutefois renforcé par la loi, afin de garantir son caractère opérationnel. Ainsi, ce programme doit désormais (C. trav. art. L 4121-3-1, III, 1<sup>o</sup>, nouveau) :

- fixer la **liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifier les **ressources** de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprendre un **calendrier** de mise en œuvre.

Ce programme doit toujours être présenté au **CSE** dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav. art. L 2312-27, 2<sup>o</sup>).

Pour les **entreprises de moins de 50 salariés**, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur la **définition d'actions de prévention** des risques et de protection des salariés. Comme actuellement, la liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP et ses mises à jour (C. trav. art. L 4121-3-1, III, 2<sup>o</sup>, nouveau).

Chose nouvelle, cette liste doit être **présenté au CSE** (C. trav. art. L 2312-5, al. 2 modifié).

La loi indique que les organismes et instances mis en place par la branche peuvent **accompagner les entreprises** dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP, dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction (C. trav. art. L 4121-3-1, IV, nouveau).

**A noter** : Parmi les organismes pouvant accompagner les entreprises, on peut citer l'OPPBTP. Celui-ci s'est déjà considérablement investi pour accompagner les **entreprises du bâtiment et des travaux publics**, dont beaucoup sont des TPE et PME, dans l'élaboration de leur DUERP en développant des premiers outils d'aide à partir du début des années 2000, puis des outils interactifs en ligne à compter de 2012 et, enfin, l'outil « MonDOCunique Prem's » depuis 2018.

## LA QVCT, UN NOUVEAU SOUS-THÈME DE NÉGOCIATION PÉRIODIQUE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Dans l'**ANI** du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que l'approche traditionnelle de la **qualité de vie au travail** (QVT), qui est, on le rappelle, l'un de thèmes des négociations périodiques obligatoires d'entreprise, soit enrichie pour intégrer la qualité des conditions de travail afin de devenir la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT). L'article 4 de la loi intègre cette modification dans les dispositions du **Code du travail** relatives à la **négociation périodique obligatoire d'entreprise**, dans les dispositions d'ordre public relatives à cette négociation comme dans celles supplétives relatives à la négociation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, rebaptisée « qualité de vie et conditions de travail ».

L'article 4 de la loi prévoit, afin d'**harmoniser la terminologie** du Code du travail, de remplacer chaque occurrence des termes « qualité de vie au travail » par « qualité de vie et des conditions de travail ». Sont de ce fait modifiés, sans que cela ait des conséquences sur le fond, les articles L 2281-5, L 2281-11, relatifs au droit d'expression des salariés, et L 2312-26 de ce Code, relatif à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

**A noter** : La **qualité de vie et des conditions de travail** est définie par la partie II (article 2.2 et suivants) de l'ANI du 9 décembre 2020. Il semble ressortir de ce texte ainsi que des débats parlementaires que cette **notion** intègre un aspect « organisation du travail » et revête une coloration plus collective. Il ressort également du nouvel article L 2242-19-1 du Code du travail relatif à la négociation périodique obligatoire supplétive qu'elle englobe la santé, la sécurité et la prévention : voir ci-dessous. Il reste toutefois difficile de mesurer, à ce stade, la **portée** de la mesure. Vraie avancée ou simple changement terminologique ? Conformément à une formule aujourd'hui consacrée, tout dépend de ce que voudront en faire les partenaires sociaux.

Ainsi, dans toutes les entreprises dotées de section(s) syndicale(s) de syndicats représentatifs, l'employeur devra engager, au moins **une fois tous les 4 ans**, une négociation 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 modifié) - au lieu de la simple qualité de vie au travail.

Ainsi, dans les **négociations** qu'ils doivent engager **tous les 4 ans**, les partenaires devront discuter de la QVCT et l'**accord dit « d'adaptation »** conclu à l'issue de ces négociations devra au moins aborder le thème (C. trav. art. L 2242-11). Ces dispositions sont d'**ordre public**.

À **défaut d'accord** sur le sujet, ou en cas de **non-respect** de ses stipulations, l'employeur devra engager, chaque année, une **négociation** sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (C. trav. art. L 2242-13 modifié) - au lieu de la simple qualité de vie au travail. Cette négociation annuelle pourra porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels (C. trav. art. L 2242-19-1 nouveau).

**A noter** : Sont donc concernées les **négociations obligatoires supplétives**, lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord d'adaptation (ou n'ayant pas respecté l'accord d'adaptation applicable).

Ce nouveau sous-thème de négociation est **facultatif** (un amendement visant à le rendre obligatoire a été repoussé par la commission des affaires sociales du Sénat). Il vient s'ajouter :

- aux **sous-thèmes obligatoires** énumérés par l'article L 2242-17 du Code du travail (articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, mesures de lutte contre les discriminations, insertion et maintien des travailleurs handicapés, prévoyance, droit d'expression des salariés, droit à la déconnexion) ;
- au **sous-thème facultatif** « prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » prévu par l'article L 2242-19 du Code du travail (les auteurs de l'amendement à l'origine de l'article 4 ont d'ailleurs expressément fait référence à ce sous-thème, en précisant que celui de la qualité des conditions de travail aura un statut comparable).

La **négociation annuelle supplétive** sur la qualité de vie et des conditions de travail **pourra s'appuyer** sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels (C. trav. art. L 2242-19-1 nouveau). Selon le rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, ces acteurs pourraient notamment comprendre les services de santé au travail interprofessionnels (Rapport 3881).

## PLUSIEURS MESURES POUR AMÉLIORER LA FORMATION SANTÉ DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'article 39 de la loi renforce la formation santé, sécurité et conditions de travail de la délégation du personnel du CSE, en transfère la charge financière, dans les entreprises de moins de 50 salariés, aux OPCO et rend automatique la formation santé sécurité des préventeurs.

### UNE FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL RENFORCÉE...

L'article 39, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de la loi prévoit tout d'abord que les membres de la **délégation du personnel du CSE** bénéficient, lors de leur **premier mandat**, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours.

- En cas de **renouvellement** du mandat, la formation est d'une durée minimale (C. trav. art. L 2315-18 modifié) :
- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
  - de 5 jours pour les membres de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (**CSSCT**), dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

**A noter** : Cette disposition **clarifie et améliore les dispositions actuellement en vigueur**.

**Actuellement**, en effet, la délégation du personnel au CSE bénéficie d'une formation santé, sécurité et conditions de travail renouvelable en cas de renouvellement du mandat (C. trav. art. L 2315-18, al. 1), mais sans que la durée en soit fixée, sauf pour les membres de la CSSCT, qui ont droit à un minimum de 5 jours de formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 dans celles de moins de 300 (C. trav. art. L 2325-40 désormais abrogé).

**À l'avenir**, l'ensemble de la délégation du personnel du CSE, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, aura droit, lors de son premier mandat, à 5 jours de formation au minimum et, en cas de renouvellement, à 3 jours, cette durée étant portée à 5 jours pour les seuls membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés (les CSSCT créées dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés par accord collectif, ou parce qu'il s'agit d'un établissement à haut risque ou sur demande de l'inspection du travail ne sont donc pas concernées).

## ... ET PRISE EN CHARGE, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS, PAR LES OPCO

En deuxième lieu, l'article 39, 2<sup>o</sup> de la loi prévoit que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les formations en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE pourront être prises en charge par l'opérateur de compétence (OPCO), au titre de ses actions utiles au développement des compétences dans ces entreprises (C. trav. art. L 2315-22-1 nouveau).

Les **modalités** de cette prise en charge seront fixées par décret en Conseil d'État (C. trav. art. L 2315-22-1 nouveau).

**A noter : Actuellement**, ce financement est pris en charge par l'employeur quelle que soit la taille de l'entreprise (C. trav. art. L 2315-18, al. 2, dans sa rédaction aujourd'hui en vigueur).

Cette disposition, également reprise de l'article 1.2.4.2, alinéa 5 de l'**ANI** du 9 décembre 2020, aura pour effet d'alléger les **conséquences financières de l'allongement des formations** pour les petites entreprises.

Par cohérence, l'article 39, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de la loi crée également :

- une nouvelle mission pour les OPCO, de financement des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE (C. trav. art. L 6332-1 modifié) ;
- un nouveau cas de prise en charge, par ces mêmes OPCO, de la formation pour les mêmes personnes (C. trav. art. L 6332-1-3 modifié).

## LA FORMATION SANTÉ AU TRAVAIL DES PRÉVENTEURS DEVIENT AUTOMATIQUE

Enfin, l'article 39 4<sup>o</sup> de la loi **supprime la condition** selon laquelle les responsables de prévention ou préventeurs, bénéficient d'une formation en matière de santé au travail « **à leur demande** » (C. trav. art. L 4644-1 modifié).

Autrement dit, cette formation est désormais automatique. Cela signifie, à notre sens, qu'il incombera à l'employeur de prendre l'initiative de cette formation.

Au **plan formel**, l'article L 4644-1 du Code du travail est également **mis à jour de l'ordonnance « Macron »** 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant créé le CSE. En effet, pour les modalités de la formation délivrée aux préventeurs, il continuait à se référer aux articles L 4614-14 à L 4614-16 du Code du travail relatif à la formation des membres du CHSCT. Il vise maintenant les articles L 2315-16 à L 2315-18, relatifs à la formation des membres du CSE.

## UN PASSEPORT DE PRÉVENTION RECENSANT LES FORMATIONS SUIVIES EST CRÉÉ

Reprenant une proposition de l'ANI du 9 décembre 2020, l'article 6 de la loi, qui tient compte, par ailleurs des observations émises par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 février 2021, instaure un « passeport de prévention » **recensant** l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par le travailleur à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ces nouvelles dispositions **entreront en vigueur** à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022 (Loi art. 6, II).

## QUI ALIMENTE LE PASSEPORT ?

Il appartient à l'**employeur** de renseigner dans le passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

De même, les **organismes de formation** doivent renseigner le passeport, selon les mêmes modalités, dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

De son côté, le **travailleur** peut également inscrire ces éléments dans le passeport lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative (C. trav. art. L 4141-5, al. 1 nouveau).

Un **demandeur d'emploi** peut, par ailleurs, ouvrir un passeport de prévention et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations qu'il a suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail (C. trav. art. L 4141-5, al. 3 nouveau).

---

## QUELS EN SONT LES MODALITÉS D'ACCÈS ET DE FONCTIONNEMENT ?

Le travailleur peut **autoriser l'employeur à consulter** l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel prévues par la loi informatique et libertés (C. trav. art. L 4141-5, al. 2, nouveau).

Les modalités de **mise en œuvre du passeport** de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur seront déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail, créé par la présente loi, et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de 6 mois à compter de la publication du décret déterminant les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement dudit comité, ces modalités seront déterminées par décret en Conseil d'État. (C. trav. art. L 4141-5, al. 5 nouveau).

Le passeport de prévention peut intégrer le **passeport d'orientation, de formation et de compétences** prévu au second alinéa du II de l'article L 6323-8 du Code du travail. Il est alors mis en œuvre et géré selon les mêmes modalités (C. trav. art. L 4141-5, al. 4, nouveau).

## PRÉVENTION DES RISQUES CHIMIQUES : LES POLYEXPOSITIONS PRISES EN COMPTE

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. L'article 5 de la loi précise désormais qu'elles doivent tenir compte des situations de **polyexpositions** (C. trav. art. L 4412-1 modifié).

**A noter** : Les **dispositions réglementaires** en la matière seront donc adaptées en conséquence.

<https://abonnes.efl.fr/portail/actusdetail.no?ezId=204904&mode=nav&from=autre>