

Circulaire Information

Le 9 décembre 2021

Hygiène et sécurité

Loi visant à renforcer la prévention en santé au travail

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 vise à renforcer la prévention en santé au travail. Ces principales mesures concernent le document unique d'évaluation des risques (DUER), la prévention des risques professionnels et le harcèlement sexuel. Elles entreront en vigueur le 31 mars 2022.

1 - Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

La loi du 2 août 2021 inscrit le DUER dans les dispositions législatives du code du travail et introduit un nouvel article c. trav. art. L. 4121-3-1 qui :

- 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.

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUER les résultats de l'évaluation des risques et définir des actions de prévention qui, selon l'effectif de l'entreprise, sont formalisées dans un plan annuel de prévention, ou consignées dans le DUER.

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.

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, comme tout employeur, une obligation générale de planifier la prévention (c. trav. art. L. 4121-2).

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

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).

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).

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, déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, afin de garantir la pérennité de sa conservation et de sa mise à disposition sur un temps long.

Ce portail devra garantir la conservation et la mise à disposition du DUER, son 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 1er juillet 2023** pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- A compter de dates fixées par décret en fonction des effectifs, et au plus tard le **1er juillet 2024**, aux entreprises de moins de 150 salariés.

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).

3 - Association du Comité Sociale et Economique (CSE) et d'autres instances à l'évaluation des risques

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).

Le Comité Social et Economique devra être consulté sur le DUER et ses mises à jour.

La loi prévoit également que l'employeur peut s'appuyer sur des acteurs externes spécialisés en prévention des risques professionnels :

- 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 ;
- 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.

4 - Création du passeport de prévention

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.

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

5 - 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 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. 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.

6 - 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).

7 - Définition du harcèlement sexuel

La loi modifie le code du travail et précise que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel (c. trav. art. L. 1153-1 modifié).

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.

Rôle des organisations professionnelles

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 (c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, IV).

La FNSA propose donc d'accompagner les adhérents dans cette démarche à charge pour la Commission technique et Sécurité de :

- **Proposer aux entreprises des documents d'aide à la rédaction du DUER ;**
- **Inventorier et mettre à jour si nécessaire les méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés permettant la mise en place d'actions de prévention et de protection**

Un groupe de travail réunissant des responsables QHSE se réunira en janvier. Si vous souhaitez y participer pour apporter vos retours d'expérience, nous vous invitons à nous contacter.

Contact : Charles Le Boulanger
Charles.le.boulanger@fnsa-vanid.org