

SANTÉ AU TRAVAIL

[Loi du 2 Août 2021](#)

Entrée en vigueur prévue le 30 Mars 2022



Sommaire

1. LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
2. LES MÉDECINS DU TRAVAIL
3. LES DOCUMENTS
4. LUTTE CONTE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE
5. LE HARCÈLEMENT SEXUEL
6. FORMATION DES MEMBRES DU CSE



Les services de santé au travail

Ils deviennent les "**services de prévention et de santé au travail**" (SST ▶ SPST)

DES MISSIONS ÉTENDUES, notamment

- à l'analyse de l'**impact des changements organisationnels importants et du télétravail** sur la santé et la sécurité des travailleurs
- à des **objectifs de santé publique** : vaccination, dépistage, information et sensibilisation

UN SOCLE DE SERVICES

Les SPST devront offrir un socle de services couvrant

- la prévention des risques professionnels,
- le suivi individuel des travailleurs
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

La tarification de ce socle est proportionnelle au nombre de travailleurs suivis.

GOUVERNANCE

- Chaque SPST interentreprises fait l'objet d'une **procédure de certification**, réalisée par un organisme indépendant
- L'administration des SPST est paritaire. Le président et le vice-président sont élus parmi les représentants des employeurs, le trésorier parmi les représentants des salariés. Les membres du conseil d'administration ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.
- **Renforcement du pilotage national** : un comité national de prévention et de santé au travail est institué au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, et des comités régionaux de prévention et de santé au travail au sein des comités régionaux de prévention et de santé au travail.



Les médecins du travail

DÉLÉGATION

Le médecin du travail peut déléguer une partie de ses missions à d'autres membres de l'équipe de santé.

Des médecins praticiens disposant d'une formation en médecine du travail pourront contribuer au suivi médical des travailleurs au sein d'un SPST, lorsqu'il y a pénurie de médecins du travail.

PRESCRIPTIONS

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans, l'Etat peut autoriser dans trois régions volontaires les médecins du travail à :

- **Prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail ;**
- **Prescrire des soins, examens ou produits de santé** strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Cette prescription est subordonnée à la détention d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires ou à la validation d'une formation spécialisée transversale en addictologie, en allergologie, en médecine du sport, en nutrition ou dans le domaine de la douleur.



Les documents

ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ

L'accès au dossier médical partagé (DMP) est ouvert au médecin du travail qui pourra l'alimenter.
Un volet relatif à la santé au travail complétera le DMP. Il sera accessible aux médecins et professionnels de santé du patient.

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION

Le passeport de prévention contient les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des **formations relatives à la santé et à la sécurité au travail**. Il est renseigné par l'employeur, les organismes de formation, le travailleur ou un demandeur d'emploi.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Il est tenu et mis à jour sous la responsabilité de l'employeur et transmis à chaque mise à jour au SPST.

Les résultats de l'évaluation débouchent sur **un programme annuel pour les entreprises de 50 salariés et plus** (liste des mesures, indicateurs de résultats, coûts, ressources mises en œuvre, calendrier)
et sur une **liste d'actions de prévention pour les entreprises < 50 salariés**

Le DUERP est conservé dans ses version successives au moins 40 ans.

Obligation de **dépôt dématérialisé** du DUERP :

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus : à compter du 1er juillet 2023
- Pour les entreprises < 50 salariés : au plus tard le 1er juillet 2024



Lutte contre la désinsertion professionnelle

- Le SPST comprend une **cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle**.
La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.
- Les médecins du travail, après consentement du salarié, peuvent recourir à la **télémédecine**.
- Une **visite médicale de mi-carrière professionnelle** est organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.
Objectifs :
 - Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur
 - Evaluer les risques de désinsertion professionnelle
 - Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
- Les **travailleurs indépendants** et les **chefs d'entreprises** peuvent bénéficier de l'offre de services d'un SPST
- A titre expérimental et pour une durée de trois ans, des **actions de prévention collective** peuvent être menées à destination des **salariés d'entreprises de travail temporaire** afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés.
- Les travailleurs déclarés inaptés par le médecin du travail peuvent bénéficier d'une **convention de rééducation professionnelle en entreprise**, conclue entre l'employeur, le salarié et la CGSS.



Le harcèlement sexuel

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle *ou sexiste* répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements 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 ;*
- b) *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 ;*

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Formation des membres du CSE

Premier mandat : la formation est d'une durée minimale de **5 jours**.

Renouvellement de mandat : la formation est d'une durée minimale :

- De **3 jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De **5 jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

