

WEBINAR CARRIÈRES

« SANTÉ AU TRAVAIL » : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ENTREPRISES ?

LA LOI DU 2 AOÛT 2021 « RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL » S'INTÈGRE DANS LE MOUVEMENT LÉGISLATIF DÉMARRÉ EN 2005 ET POUR LEQUEL TOUS LES ACTEURS DU DOMAINE SONT CONCERNÉS. EXPLICATIONS LORS D'UN WEBINAR DU CAREER CENTER® AVEC MARIE-VÉRONIQUE LUMEAU, AVOCATE ASSOCIÉE CHEZ WOOG & ASSOCIÉS.



Marie-Véronique Lumeau

« La loi Santé met l'accent sur la prévention primaire dans le but de contrôler, de réduire et d'éliminer les différents facteurs de risques présents dans l'organisation », explique Marie-Véronique Lumeau. Les actions sont concentrées sur les travailleurs mais aussi sur l'organisation du travail, les conditions de travail, l'environnement et la définition des postes. Au titre de la prévention primaire, la loi adopte des mesures collectives et individuelles. La première mesure collective est le renforcement du rôle du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Défini comme un outil de prévention, ce document obligatoire dans toutes les entreprises, quels que soient les effectifs, doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions. Le texte précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique. À noter que certaines dispositions entourant le DUERP seront différentes selon le nombre de salariés (moins de 11 salariés, ou moins de 50, ou plus de 50 avec un CSE ou pas).

appartenant au service de santé au travail inter-entreprises, ainsi qu'au service de prévention santé au travail (SPST) et à tous les organismes de prévention extérieurs. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent également remplir un document intitulé programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), plus structuré et plus complet pour les grandes entreprises et allégé pour les PME. Ce programme liste les mesures pratiques prises au cours de l'année à venir, les conditions d'exécution, des indicateurs de résultat, l'estimation du coût, les ressources mobilisées et un calendrier de mise en œuvre. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le PAPRIACT n'existe pas, mais le législateur impose malgré tout à l'employeur la rédaction d'une liste d'actions à annexer au document unique.

Le document unique est aussi un outil de traçabilité collective des expositions. Conservées pendant quarante ans (durée moyenne d'une carrière et durée signalée par l'Assurance Maladie pour l'apparition de certaines maladies professionnelles), ses versions successives seront déposées sur un portail numérique qui sera mis en place à partir du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés. L'entreprise sera obligée de mettre à disposition ces documents aux salariés, aux anciens salariés et à toute personne ou instance justifiant un intérêt à y avoir accès. Après chaque mise à jour, le document devra être transmis au service de prévention de santé au travail auquel l'entreprise adhère. « Les conséquences financières et pénales peuvent être assez lourdes en absence de document unique et de ces mises à jour. »

Le CSE va par ailleurs être sollicité à plusieurs niveaux. Pour une entreprise de plus de 11 salariés, l'employeur doit tous les ans consulter pour avis le CSE sur le document unique et ses mises à jour.

“ On ne parle plus de QVT (qualité de vie au travail) mais de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail). ”

DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

Pour préparer ce document unique, l'employeur n'est pas seul ! Il peut faire appel au comité social économique (CSE) et à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe, mais aussi aux salariés compétents en matière de santé et de sécurité ou à l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)



Concernant les entreprises de plus de 50 salariés, la consultation porte sur le document unique et ses mises à jour, mais également sur le programme annuel et le PAPRI Pact (programme pour l'année à venir). Enfin, pour les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE doit être informé sur la liste des actions de prévention et de protection découlant du DUERP.

La formation est par ailleurs renforcée pour les élus en santé, sécurité, et conditions de travail mais aussi pour tous les salariés. « *On ne parle plus de QVT (qualité de vie au travail) mais de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) désormais inclus dans la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises* », précise Marie-Véronique Lumeau.

AUX MESURES COLLECTIVES S'AJOUTENT LES MESURES INDIVIDUELLES

La première mesure individuelle est l'obligation de mise en place, avant le 1^{er} octobre 2022, d'un passeport de prévention. Son objectif est de tracer les formations (attestations, certificats, diplômes) réalisées par le salarié en santé et sécurité au travail tout au long de sa carrière. Parmi les autres mesures individuelles, la définition du harcèlement

sexuel est complétée par les propos ou les comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste. Une autre mesure individuelle couvre le risque chimique et la poly-exposition. Depuis le 31 mars 2022, si un médecin du travail constate une exposition à un risque dangereux (dont le risque chimique), il peut mettre en place une surveillance post-exposition (à la date la plus proche possible de l'exposition) ou bien post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des CPAM. La visite de fin de carrière est par ailleurs maintenue, mais elle est effectuée dès la surveillance des différents cas de cessation de l'exposition aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé. Cette surveillance est ajoutée au dossier médical du travail qui suit le travailleur tout au long de sa carrière. D'autres risques sont liés à l'obligation de prévention comme les risques psychosociaux (RPS), ou les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui sont à l'origine de beaucoup d'accidents du travail. Enfin, pour lutter contre la désinsertion professionnelle, le législateur met en place la visite de mi-carrière à quarante-cinq ans pour tous les salariés afin de dresser son état de santé. ■

Charlotte d'Aleman



Retrouvez ce Webinar du Career Center® en ligne
<https://bit.ly/NAM32-carriere>

LA SANTÉ AU TRAVAIL EN CHIFFRES

Fin 2020, 82 % des entreprises interrogées ont déclaré au moins une fois un sinistre affectant un salarié : un accident du travail (78 %), un accident de trajet (16 %) ou une maladie professionnelle (6 %).

LA LOI DU 2 AOÛT 2021 EN BREF

Les axes majeurs de la loi tournent autour de 4 thèmes :

- Le renforcement de la prévention
- L'évolution des services de santé au travail
- La prévention de la désinsertion professionnelle
- La gouvernance des acteurs de la santé au travail