



Santé au travail : ce qui change

Publié le 05 mai 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Illustration 1

Crédits : © rocketclips - stockadobe.com

Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail, renforcement du suivi de la santé des salariés et de la prévention au sein des entreprises, augmentation de la durée de formation des élus du personnel... La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022. *Service-Public.fr* fait le point sur ses principales dispositions.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est étendue :

- aux propos et comportements à connotation sexiste ;
- aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;
- à 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.

Contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur devra mettre à jour son règlement intérieur qui doit comporter des dispositions actualisées sur le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes.

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention relatives au harcèlement sexuel et au sexisme pour sensibiliser et former les salariés et de désigner des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes soit parmi les élus du Comité social et économique (CSE), soit parmi les salariés.

Suivi de la santé des travailleurs

La loi prévoit que le suivi médical du salarié pourra être effectué par un « *médecin praticien correspondant* », médecin généraliste, qui travaille en collaboration avec le médecin du travail sur le suivi médical des salariés (au 1^{er} janvier 2023).

Depuis le 31 mars, il est possible d'organiser des **visites médicales à distance** à condition que le salarié soit d'accord et que le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges. Le recours à la télémédecine ne doit pas être automatique.

Afin de détecter le risque de désinsertion professionnelle, une nouvelle visite médicale est créée : **la visite de mi-carrière**. Elle intervient à l'âge de 45 ans à défaut d'accord de branche ou en même temps qu'une autre visite médicale (visite d'information et de prévention, visite de reprise ou visite périodique) organisée dans les 2 ans précédant le 45^e anniversaire du salarié.

Lorsque l'arrêt de travail dépasse une durée de 30 jours, l'employeur propose au salarié qui le souhaite un **rendez-vous de liaison** pendant l'arrêt de travail, en présence du service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous n'est pas une visite médicale, il a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de l'examen de pré-reprise ;
- et des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

La visite de pré-reprise peut désormais s'appliquer pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours et le médecin du travail peut être à l'initiative de cette visite lorsque le retour du travailleur à son poste est anticipé.

Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste. La visite de reprise est obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) doivent mettre en place **une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle**. L'objectif est de proposer des actions de prévention collectives et individuelles d'amélioration des conditions de travail et d'éviter l'inaptitude.

La **Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)**, jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, est ouverte aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ils pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.

À noter : Le suivi en santé au travail est étendu aux intérimaires, aux salariés des entreprises sous-traitantes ou prestataires comme aux travailleurs indépendants.

Renforcement de la prévention au travail

Dès le 1^{er} avril 2022, les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST). Ses missions sont étendues : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...

La loi du 2 août 2021 prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des services de prévention et de santé au travail sur l'ensemble du territoire.

Un décret publié au *Journal officiel* du 26 avril 2022 précise que chaque service de prévention et de santé au travail devra obligatoirement intégrer dans ses actions les missions suivantes :

- la prévention des risques professionnels, incluant notamment un conseil renforcé et l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et la conduite d'action de prévention des risques pour la santé des travailleurs.
- le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation.
- la prévention de la désinsertion professionnelle, à travers la mise en place et l'animation d'une cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

À compter du 31 mars 2022, l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE). Par ailleurs, il doit être conservé pendant au moins 40 ans.

La loi introduit la création du passeport de prévention. Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport (en vigueur au 1^{er} octobre 2022).

Formation des élus du personnel

La loi Santé au travail prévoit 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE, en cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de 3 jours supplémentaires de formation. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 5 jours supplémentaires de formation. Le financement est pris en charge par l'employeur.

➔ **À savoir :** La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Textes de loi et références

- Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/4/25/MTRT2211759D/jo/texte\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2022/4/25/MTRT2211759D/jo/texte)
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2021/8/2/2021-1018/jo/texte\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2021/8/2/2021-1018/jo/texte)
- Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise. [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045365883\)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045365883)
- Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle. [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045365939\)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045365939)

Et aussi

- Guide sur les mesures de prévention des risques de contamination au Covid en entreprise <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15567>

Pour en savoir plus

- Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail [✉ \(https://www.vie-publique.fr/loi/278583-loi-2-aout-2021-transposition-de-lani-sante-au-travail\)](https://www.vie-publique.fr/loi/278583-loi-2-aout-2021-transposition-de-lani-sante-au-travail)
Vie-publique.fr