



Note d'information RH & PAYE

LOI SANTÉ AU TRAVAIL : LES PRINCIPALES MESURES

La loi pour renforcer la prévention au travail¹ dite loi « santé au travail » transpose le contenu de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020, et introduit de nombreux changements en matière de prévention et de santé, sécurité au travail.

Son entrée en vigueur, sauf mention contraire, est effective depuis le **31 mars 2022**.

Sont abordées dans cette note les principales mesures de la loi.

➤ Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est obligatoire pour toutes les entreprises. Il est renforcé dans son contenu, et dans son mode d'élaboration. Sa conservation est davantage encadrée, et la liste des personnes pouvant y accéder est élargie par la loi « santé au travail ».

- Un contenu et un suivi renforcés

En plus de devoir garantir la traçabilité collective de l'ensemble des risques qui y figure déjà, le DUERP doit désormais **évaluer les risques liés à l'organisation du travail**² (télétravail, forfait jour, etc.).

La **mise à jour du DUERP** doit se faire au moins **une fois par an**.

 *Toutefois dans les entreprises de moins de 11 salariés³, elle peut être « moins fréquente » à condition qu'un niveau équivalent de protection des travailleurs soit maintenu.*

Une fois la mise à jour réalisée, le DUERP doit être transmis (auparavant il devait être tenu à disposition) par les employeurs à leur SPST (service de prévention et de santé au travail).

- Une élaboration concertée avec un renforcement du rôle du CSE

Participent désormais à l'élaboration du DUERP :

- Le comité social et économique (CSE) et de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), lorsqu'ils existent ;
- Les salariés désignés compétents en matière de santé et sécurité ;
- Le service de prévention et de santé au travail (SPST).

Des organismes et instances mis en place par les branches pourront accompagner les entreprises pour l'élaboration et la mise à jour du DUERP.

¹ [Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#)

² [Article L 4121-3, al. 1 du Code du travail](#)

³ [Article L 4121-3 du Code du travail](#)



- **Une durée de conservation encadrée**

Le DUERP a désormais une **durée de conservation minimale** qui sera fixée par décret sans pouvoir être inférieure à 40 ans⁴.

Afin d'en faciliter leur conservation un **dépôt dématérialisé** sera mis en œuvre via un portail numérique devant garantir leur mise à disposition et leur confidentialité.

Son dépôt dématérialisé intervient à compter :

- Du **1^{er} juillet 2023** pour les entreprises d'au moins **150 salariés** ;
- De dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et **au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024**, pour les **entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés**.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt, l'employeur doit conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

- **Un accès élargi**

Depuis le 31 mars 2022, l'accès au DUERP doit également être garanti⁵ :

- Aux anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise ;
- À tous les membres du service de prévention et de santé au travail.

- **Actions et plan annuel de prévention**

Le DUERP doit permettre la définition d'un programme annuel de prévention pour les entreprises d'au moins 50 salariés et d'une liste d'actions de prévention pour celles de moins de 50 salariés.

- **Plan annuel de prévention**

La loi rend **obligatoire**, pour toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés**, la mise en œuvre d'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme est, a minima, composé de :

- La liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ;
- L'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- Un calendrier de mise en œuvre.

Jusqu'à présent la réalisation d'un tel plan d'action n'était prévue qu'à défaut d'accord encadrant les thèmes et la périodicité des consultations du CSE.

⁴ [Article L 4121-3-1 V, A du Code du travail](#)

⁵ [Article R 4121-4 du Code du travail](#)



○ Actions de prévention

Les **entreprises de moins de 50 salariés** quant à elles, doivent consigner dans le DUERP des actions de prévention des risques et de protection des salariés mais aussi présenter cette liste **au CSE**.

Par ailleurs, les mesures de prévention doivent désormais prendre en compte les situations de poly-expositions à des risques chimiques⁶. Pour rappel, jusqu'à présent seules les situations de poly-expositions à plusieurs agents chimiques étaient prévues.

Le programme annuel et la liste des actions de prévention des risques doivent être révisés à chaque mise à jour du DUERP⁷.

Enfin, la loi santé aligne la **définition du harcèlement sexuel** du Code du travail sur celle du Code pénal. Pour les entreprises disposant d'un règlement intérieur, une mise à jour du s'impose.

➤ Création d'un passeport de prévention

Créé par la « loi santé au travail », le passeport prévention est destiné à **recenser toutes les qualifications** acquises par les salariés lors de formations portant sur la santé et la sécurité⁸.

Les employeurs, les organismes de formation ainsi que les salariés pourront y inscrire tous les éléments appelés à figurer sur ce passeport.

Le salarié pourra autoriser l'employeur à accéder à l'ensemble des éléments contenus dans son passeport prévention, notamment dans le cadre de l'obligation qui pèse sur ce dernier en matière de formation.

Les modalités définitives de sa mise en œuvre seront précisées par un comité national nouvellement créé. Toutefois, si le comité n'a pas réussi à arrêter ces modalités dans les 6 mois suivant la publication du décret relatif à sa création, le gouvernement sera autorisé à intervenir. En tout état de cause le passeport prévention est prévu pour entrer en vigueur au plus tard le **1^{er} octobre 2022**.

➔ **Le site internet du passeport prévention a été mis en ligne le 5 octobre 2022 pour une mise en œuvre prévue en 2023**

Pour en savoir plus

- *Actualité : Passeport prévention : mise en ligne du site Internet*

⁶ [Article L 4412-1 du Code du travail](#)

⁷ [Article R 4121-2 du Code du travail](#)

⁸ [Article L 4141-5 du Code du travail](#)



➤ Renforcement des formations sécurité

La loi modifie également l'accès aux formations des membres élus du CSE, du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que du référent « santé et sécurité ».

- **Les membres élus du CSE et le référent « harcèlement sexuel »**

Tous les membres nouvellement élus du CSE (titulaires et suppléants) peuvent bénéficier d'une formation « santé, sécurité et conditions de travail » (SSCT) d'**au moins 5 jours**. En cas de renouvellement de mandat, la durée de la formation est fixée à :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.



Pour rappel, le référent « harcèlement sexuel » CSE est nécessairement désigné parmi ses membres, titulaires ou suppléants.

Ces formations sont à la charge de l'employeur. Toutefois, pour les entreprises de **moins de 50 salariés**, il est introduit un **financement** par l'Opc⁹. Les dépenses susceptibles d'être prises en charge sont¹⁰ :

- Les coûts pédagogiques ;
- La rémunération et les charges sociales des salariés en formation (dans la limite du SMIC par heure de formation)
- Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Le conseil d'administration de l'Opc⁹ détermine alors les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

- **Le référent « santé et sécurité au travail »**

La formation dont pouvait bénéficier, à sa demande, le référent désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels est désormais **obligatoire**. Il en bénéficie selon les mêmes modalités que la formation santé et sécurité prévue pour les membres du CSE¹¹.

⁹ [Article L 2315-22-1 du Code du travail](#)

¹⁰ [Article R 6332-40 du Code du travail](#)

¹¹ [Article L 4644-1 du Code du travail](#)



➤ Réforme des services de santé au travail

Les services de santé au travail changent de nom et deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST). Aussi, ils connaissent un changement au regard de leur **tarification** qui est désormais calculée sur la base d'une cotisation **proportionnelle au nombre de travailleurs**, chacun comptant pour **1 unité** sans tenir compte de leur durée du travail.

Par ailleurs, les services de prévention et de santé au travail voient leurs prérogatives s'élargir notamment sur le plan de la prévention¹².

➤ Visites médicales

Plusieurs visites et examens médicaux sont créés ou modifiés par la loi.

- **Le rendez-vous de liaison**

Un **entretien dit de liaison** peut être organisé, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour tous les **arrêts de travail d'au moins 30 jours**¹³.

 *Selon le ministère du Travail, la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée¹⁴.*

L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Cet entretien, qui associe le SPST, a pour but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- D'un examen de pré-reprise ;
- De mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

- **Visite médicale de mi-carrière**

Durant l'année civile des **45 ans d'un salarié**, une visite médicale est organisée par le médecin du travail¹⁵. Un accord de branche peut définir une autre échéance. Cette visite doit répondre à trois objectifs :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;

¹² [Article L 4622-2 du Code du travail](#)

¹³ [Articles L 1226-1-3 et D 1226-8-1 du Code du travail](#)

¹⁴ [Ministère du Travail, Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, version du 16 mai 2022](#)

¹⁵ [Article L 4624-2-2 du Code du travail](#)



- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
 - **Transformation de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée**

La **visite de fin de carrière** des salariés sous suivi individuel renforcé devient la visite médicale « post exposition »¹⁶.

Depuis le 31 mars 2022, cet examen médical doit intervenir, dans les meilleurs délais, dès la cessation de l'exposition à des facteurs de risques. Elle n'est donc plus uniquement organisée en fin de carrière.

Afin que la visite soit organisée, l'employeur doit **informer le service de santé au travail**, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite, ou de la cessation de l'exposition, d'un salarié. Il avise **sans délai** le travailleur concerné de la transmission de cette information.

- **Visites de reprises et pré-reprises**¹⁷

La visite de **pré-reprise** est ouverte après tout **arrêt de travail d'au moins 30 jours** contre 3 mois précédemment.

 *Selon le ministère du Travail, la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée*¹⁸.

Concernant la visite de **reprise**, elle devient obligatoire après **60 jours d'arrêt maladie non professionnel**. Le délai de 30 jours est maintenu lorsque l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux arrêts de travail débutant à compter du **1^{er} avril 2022**.

➤ **Projet de transition professionnelle**

De nouvelles **exceptions à la condition d'ancienneté**, nécessaire pour le bénéfice d'un projet de transition professionnelle (ancien CIF), sont ajoutées. Il s'agit des salariés qui, au cours des 24 mois précédant leur demande, ont été absent :

- Pour maladie professionnelle sans condition de durée ;
- Pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel **au moins 6 mois**, consécutifs ou non¹⁹.

¹⁶ [Article 3 du décret n° 2022-372 du 16 mars 2022](#)

¹⁷ Articles [R 4624-29](#) et [R 4624-31](#) du Code du travail

¹⁸ [Ministère du Travail, Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, version du 16 mai 2022](#)

¹⁹ [Article D 6323-9 du Code du travail](#)