

31 mars 2022 : ce qui change avec la loi sur la santé au travail

La loi sur la santé au travail, qui entrera en vigueur le 31 mars 2022, vise notamment à **renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail.**

De nouvelles obligations relatives au document unique

La loi santé impose de consulter le CSE sur le document unique et ses mises à jour.

Les entreprises devront désormais proposer :

-pour les entreprises **d'au moins 50 salariés** : un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;

-pour les entreprises **de moins de 50 salariés** : un plan d'action de prévention des risques et de protection des salariés.

Harmonisation de la définition du harcèlement sexuel au travail avec le code pénal

Le harcèlement sexuel défini à l'article L.1153-1 du Code du travail peut désormais être également constitué :

-lorsqu'un même salarié subit des propos ou 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 ;

-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.

Extension du suivi médical

La loi Santé au travail a créé une **visite de mi-carrière** qui doit être organisée :

-soit de manière autonome, à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45e anniversaire du salarié ;

-soit conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée ;

-ou, enfin, dès leur retour à l'emploi, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche ou à défaut âgés d'au moins 45 ans.

Cette visite est réalisée soit par le médecin du travail, soit par un infirmier de santé au travail "exerçant en pratique avancée".

Concernant la visite de reprise, le projet de décret la prévoit :

-au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire

-pour les absences pour maladie professionnelle ;

-pour les absences pour accident du travail d'au moins 30 jours ;

-pour les absences pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours.

Concernant la visite de reprise en cas d'arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, le projet de décret, prévoit qu'elle sera organisée par le médecin du travail à son initiative ou à celle du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie, du travailleur.

La loi santé prévoit aussi la possibilité de mettre en place **des rendez-vous de liaisons** lorsque l'absence du salarié suite à un accident ou une maladie dépasse une durée qui doit encore être fixée par décret.

Risque chimique et contrôle des polyexpositions

En cas d'exposition à un risque chimique, chaque salarié fait l'objet d'un suivi médical renforcé.

A partir du 31 mars 2022, une attention particulière sera portée aux salariés se trouvant en situation de « polyexpositions », qui en interagissant, peuvent produire des effets susceptibles de présenter des risques aggravés pour la santé. Sont notamment inclus dans le champ de cette évaluation les effets des polyexpositions quels que soient les risques concernés telles que les expositions simultanées à des risques chimiques, au bruit et à des températures élevées.

Renforcement de la formation des élus

A compter du 31 mars 2022, la formation santé/sécurité des membres de la délégation du personnel du CSE sera de **cinq jours minimum** pour l'ensemble des membres du CSE. En cas de renouvellement du mandat **d'au moins trois jours**, sauf pour les membres de la

CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (au moins cinq jours).

Le projet de décret précise que les Opco pourront prendre en charge les frais de formation, du salaire dans la limite du Smic horaire par heure de formation et des frais annexes (frais de transport, de restauration, d'hébergement etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les entreprises d'au moins 50 salarié, la prise en charge est assurée par l'employeur.

Négociation sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail

Les différentes négociations sur la qualité de vie au travail (QVT) sont élargies à la qualité des conditions de travail (QVCT).

Nous sommes encore en attente de nombreux décrets d'application de la loi santé, nécessaires à l'entrée en vigueur de certaines mesures.

[Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention](#)