

Loi Santé : quels changements pour les employeurs ?

La loi Santé au travail du 2 août 2021 est entrée en vigueur le 31 mars 2022 pour la majorité de ses dispositions. Pour les professionnels des ressources humaines, cette loi, ainsi que les décrets d'application qui sont progressivement publiés, ne peuvent pas passer inaperçus.

Et pour cause, ces textes comportent de nombreuses dispositions qui vont venir modifier, à plus ou moins long terme et de manière plus ou moins impactante, le quotidien des employeurs.

Nous revenons sur les grandes nouveautés de ce texte en matière RH, dont l'objectif est notamment de lutter contre la « désinsertion professionnelle » avec plus d'efficacité, d'ajuster l'organisation des entreprises à de nouveaux risques, et de renforcer la démarche de prévention.

L'ensemble des nouvelles mesures est tourné vers ces grands principes.

Le DUERP remodelé

Les nouveautés sont multiples pour ce texte qui est revenu sur le devant de la scène depuis la pandémie de Covid-19. On notera en particulier un élargissement des contributeurs à l'élaboration de ce document qui doit désormais, ainsi que ses mises à jour, faire l'objet d'une consultation du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il devra également être accessible à des personnes qui jusque là n'y avaient pas accès (le SPST dans son ensemble ou encore les anciens salariés sous certaines conditions). Enfin, les entreprises devront déposer leur DUERP et ses mises à jour sur une plateforme dont le déploiement est prévu sur un an à compter du 1^{er} juillet 2023.

Les visites médicales fortement remaniées

L'ensemble des visites médicales est retouché par la loi Santé.

À commencer par les visites médicales de pré reprise, désormais prévues dans le cadre d'un arrêt maladie de plus de 30 jours contre 3 mois auparavant ou pouvant être organisées à l'initiative du médecin traitant.

Les visites médicales de reprise, quant à elles, sont désormais prévues en cas d'arrêt de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnels d'au moins 60 jours, contre 30 jours auparavant.

Une nouvelle visite est créée, intitulée « rendez-vous de liaison ». Elle se présente comme un entretien facultatif dont l'objectif est d'informer le salarié en arrêt de travail d'au moins 30 jours qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise ainsi que des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail. L'information du salarié concernant cet entretien est à la charge de l'employeur.

La visite médicale de fin de carrière est également remaniée et devient la visite médicale post-exposition, qui doit désormais être réalisée « dans les meilleurs délais »

après la cessation de l'exposition du travailleur à des risques particuliers, ou, le cas échéant, avant son départ à la retraite. Cette visite est obligatoirement mise en place en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Enfin, la visite médicale de mi-carrière est créée. Elle doit être prévue durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur et son objectif est d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail.

Introduction de la notion de conditions de travail dans la QVT

Dans les entreprises dotées de sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation doit être engagée tous les ans sur la QVT (tous les 4 ans en présence d'un accord). Désormais, avec la loi Santé, il faut parler de « QVCT », c'est-à-dire de Qualité de Vie et Conditions de Travail. Ce nouveau thème impose à l'employeur de revoir sa pratique sur ce point de négociation.



Une formation en santé et sécurité renforcée pour les élus

La loi Santé vient renforcer les obligations de formation sur le thème : à compter du 31 mars 2022, la formation santé / sécurité est de 5 jours minimum pour l'ensemble des membres du CSE, et de 3 jours en cas de renouvellement de mandat (sauf pour les membres de la CSSCT obligatoire dont le droit reste à 5 jours). L'employeur doit également proposer et prendre en charge cette formation qui devient automatique (néanmoins, l'OPCO pourra la prendre en charge dans les entreprises de

moins de 50 salariés).

Création d'un passeport de prévention

À compter du 1^{er} octobre 2022 (au plus tard), un passeport de prévention sera créé pour les travailleurs, qui recensera l'ensemble des formations reçues par eux en matière de santé et de sécurité et qui sera notamment alimenté par l'employeur.

Dans les autres dispositions, nous retiendrons enfin (i) que les employeurs dont les activités engendrent une exposition des travailleurs à des risques chimiques devront être attentifs à certaines dispositions qui étendent la prévention contre ce type de risques, ou encore (ii) que le dossier médical partagé du salarié pourra être accessible au médecin du travail afin de permettre un meilleur suivi.

Anne Leleu-Été, Avocat Associé

axel avocats