

LA RÉFORME DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

FICHE PRATIQUE

Issue de l'ANI du 9 décembre 2020, la loi du 2021-1018 du 2 août 2021 vise à « renforcer la prévention en santé au travail ». Elle induit de nombreuses évolutions des services de santé au travail interentreprises



Les services de santé au travail deviennent des SPST : Services de Prévention et de Santé au Travail. Ils doivent contribuer à des objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Quatre grandes orientations :

- Renforcement de la prévention dans les entreprises et décloisonnement de la santé au travail
- Évolution de l'offre des services de prévention et de santé au travail
- Accompagnement des salariés vulnérables et lutte contre la désinsertion professionnelle
- Réorganisation de la gouvernance de la prévention de la santé au travail

L'article L 4622-9-3 prévoit que ces SPST font l'objet d'une procédure de certification par un organisme indépendant.

L'entrée en vigueur de la loi est fixée au 31 mars 2022 sauf exceptions :

- **Au 30 juin 2022 au plus tard** pour la certification des SPST
- **Au 1er octobre 2022 au plus tard** pour le passeport prévention
- **Au 1er janvier 2023 au plus tard** pour le recours à un médecin praticien correspondant
- **Au 1er juillet 2023** pour l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP dans les entreprises de 150 salariés ou plus et à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salarié.

Nous vous proposons de vous présenter quelques-unes de ces dispositions :

- **Création d'un passeport de prévention** : l'Etat confie à la Caisse des Dépôts le déploiement du Passeport formation intégré à « Mon compte formation ». Ce passeport consignera les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la sécurité et à la santé au travail (au 01/10/2022). Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention y compris les heures de formation que l'employeur n'y aura pas versées.
 - **Un nouvel examen médical obligatoire dit de mi-carrière** (en principe 45 ans ou une autre échéance qui pourra être définie par un accord de branche). L'objectif étant de se projeter avec le collaborateur sur la poursuite de sa carrière.
 - **Visites de pré-reprise et de reprise** : de nouveaux délais sont en attente d'être connus par décret.
 - **Création d'un rendez-vous de liaison** : un rendez-vous pourra être pris par le salarié mais aussi par l'employeur, en cas d'arrêt de maladie de longue durée (durée restant à fixer par décret). Ce rendez-vous aura pour objectif d'anticiper avec le médecin du travail les mesures individuelles à envisager pour optimiser les conditions de la reprise du salarié (aménagement de poste par exemple)
 - **Les visites médicales de fin de carrière** : concerneront les salariés en surveillance renforcée. Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Le médecin du travail met en place une surveillance post professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.
 - **Le Harcèlement sexuel** : mise à jour de la définition du harcèlement sexuel dans le code du travail. L'article L 1153-1 est modifié et s'aligne sur l'article 222-23 du code pénal (relatif au viol), hormis l'élément intentionnel qui n'est pas repris dans la définition.
-
- **La réforme des règles du DUERP** : le DUERP devra répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et assurer la traçabilité collective de ces expositions pour en suivre l'évolution. Le DUERP devra être dématérialisé progressivement sur un portail officiel et les versions successives devront être conservées 40 ans.
 - **Pour les entreprises d'au moins 50 salariés (1)** : mise en place d'un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.
 - **Pour les entreprises de moins de 50 salariés** : la présentation des actions de prévention des risques est consignée dans le DUERP et présenté au CSE, s'il existe dans l'entreprise.
 - **Le dossier médical partagé** : le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'un collaborateur pourra accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de du consentement express du collaborateur. De même le dossier médical partagé comportera un volet relatif à la santé au travail dans lequel sont versés, sous réserve du consentement de l'intéressé préalablement informé, les éléments de son dossier médical en santé au travail « nécessaires au développement de la prévention, à une coordination à la qualité et à la continuité des soins ».

- **Les SPST doivent renforcer leurs missions de prévention de la désinsertion professionnelle** et disposer d'une cellule pluridisciplinaire de PDP animée et coordonnée par le médecin du travail. Ils doivent conseiller les entreprises pour favoriser la qualité de vie au travail (sur l'impact du télétravail, les changements organisationnels importants...) et participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Les travailleurs déclarés inaptes (en situation de handicap ou non) ou pour lesquels le médecin du travail a identifié (dans le cadre de l'examen de pré-reprise) un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L 5213-3-1.

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui ne peut modifier la rémunération prévue par celui-ci.

- **Formation des IRP** : d'une durée minimale de 5 jours lors d'un premier mandat (des durées minimales fixées également si renouvellement de ces mandats)
- **Le médecin praticien correspondant** : un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, peut contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical du travailleur prévu à l'article L. 4624-1 (visite d'information et de prévention), à l'exception du suivi médical renforcé prévu à l'article L. 4624-2, au profit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Le Médecin Praticien Correspondant ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant définie à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale.

La conclusion d'un protocole de collaboration (...) n'est autorisée que dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs, arrêtées par le directeur général de l'agence régionale de santé après concertation avec les représentants des médecins du travail.