

édito

Edito

Loi santé au travail
publiée
p. 1

Actualités

Loi climat : le CSE
doté de nouvelles
attributions
p.1

Dossier spécial Loi
Santé au travail : les
articles clés de la loi
modifiant le code du
travail
p. 2 à 6

AEPACT
Votre expert SSCT certifié
Votre organisme de
formation agréé

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
contat@aepact.com

Suite de notre lettre sur le projet de loi « Santé » (Lettre AEPACT N° 40, mars 2021), la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail a été promulguée le 2 août 2021 et publiée Journal officiel n° 178 du 3 août 2021.

Les étapes de loi, rappel :

- Le projet de loi a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 17 février 2021 ; elle fait suite à l'ANI sur la santé au travail du 10/12/20. Le 3 mars 2021, la commission des affaires sociales de l'Assemblée a désigné Pascale GRUNY et Stéphane ARTANO rapporteurs sur la proposition de loi, après engagement de la procédure accélérée. La proposition de loi a été adoptée par le Sénat le 6 juillet 2021. Le 19 juillet, la CMP, chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion, est parvenue à un accord, adopté le 20 juillet par le Sénat.

Des évolutions importantes sont détaillées dans notre dossier. AEPACT vous proposera prochainement une offre de formation sur-mesure pour décrypter et préparer l'application de la loi santé.

Actualités

Loi climat, de nouvelles attributions pour le CSE (Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets :

- L'art. L. 2312-8 précise que la prise en compte des intérêts des salariés s'effectue "**notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions**". L'article élargit les domaines des **consultations ponctuelles** du CSE : le CSE est "informé et consulté sur les conséquences environnementales" des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Chaque consultation doit donc traiter de l'impact environnemental du projet en cause. De même, au cours des 3 **consultations récurrentes** (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (Art. L. 2312-17).
- **Mission élargie des experts du CSE (article 41)** dans le cadre des 3 consultations récurrentes, sa mission porte de plus sur "les éléments d'ordre environnemental" (art. L. 2315-91-1). S'ils ne disposent pas de compétence en matière environnementale, rappelons que lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, l'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux. Dans ce cas, l'expertise donne lieu à l'établissement d'un rapport unique (Art. R. 2315-48).
- **La BDES (article 41)** devient la « base de données économiques, sociales et environnementales », BDESE (Art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-23) : un décret pourrait compléter les informations que l'employeur doit fournir dans la BDESE concernant les "conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise" dans les articles R. 2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2312-9 (entreprises de 300 salariés et plus).
- **GEPP** : dans les entreprises de + de 300 salariés, la négociation sur la GEPP devra intégrer les enjeux de la transition écologique au sein de l'entreprise.
- **Formation économique des élus du CSE et formation économique, sociale et syndicale élargies (article 41)** : la formation économique peut "**notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises**" (Art. L. 2315-63). Le **congé de formation syndicale** intègre dorénavant le thème de l'environnement et est renommé « **congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale** » (Art. L. 2145-1 et s.).

Les points clés de la loi santé au travail

Rappelons les sept objectifs prioritaires figurant dans l'ANI :

1. Renforcer la prévention primaire au sein des entreprises
2. Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés
3. Développer l'accompagnement par les branches professionnelles
4. Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle
6. Améliorer la qualité de vie au travail par l'extension de la négociation annuelle Egalité professionnelle et QVT à la qualité des conditions de travail qui devient la négociation « Egalité pro et qualité de vie et des conditions de travail »
7. Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail.

La loi prévoit 4 axes de réforme :

- Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail : contenu renforcé du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), rôle du CSE, extension des missions des services de santé au travail qui sont renommés « **Services de Prévention et de Santé au Travail** » (SPST) ;
- Améliorer la qualité du service rendu par les services de santé au travail en matière de prévention et d'accompagnement, à travers la mise en œuvre d'une procédure de certification pour l'octroi de leur agrément, et d'une révision de leurs règles de tarification. Pour améliorer leur connaissance de l'état de santé des travailleurs, l'accès au dossier médical partagé est ouvert aux médecins du travail et aux infirmiers ;
- Renforcer l'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle : dans chaque SPST, une cellule sera dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. La loi améliore et étend le suivi en santé au travail des intérimaires, salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires comme des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés.
- Réorganiser la gouvernance de la santé au travail, en adaptant l'organisation interne aux SPST, en élargissant les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer une partie de ses missions à d'autres professionnels de santé du service et en renforçant le pilotage national. La loi ouvre la possibilité de recourir à des Médecins Praticiens Correspondants (MPC) et consacre le statut de l'infirmier en santé au travail. En ce qui concerne **le pilotage national (article 36), un Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) est institué au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail**, disposant de compétences étendues (participation au plan santé au travail, à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail ; un décret en Conseil d'Etat déterminera les missions, composition, organisation et fonctionnement du comité national de prévention et de santé au travail. Enfin, la loi augmente la durée minimale des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés et les élus concernés par cette formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

L'organisation du texte de loi :

- Titre Ier : Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail : articles 1 à 10 : l'article 3 concerne particulièrement le DUERP et le PAPRIACT.
- Titre II : Définir l'offre de services à fournir par les services de prévention et de santé au travail aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement : article 11 à 17.
- Titre III : Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle : articles 18 à 29.
- Titre IV : Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé : Articles 30 à 39 (l'article 39 porte sur la formation SSCT pour tous les membres du CSE).
- Titre V : Dispositions finales : article 40 concernant la date d'entrée en vigueur fixée au 31 mars 2022.

Focus sur l'article 3 : renforcement du DUERP et du rôle du CSE

La modification de l'article 4121-3 permet une harmonisation des prérogatives du CSE en matière de contribution à la démarche d'évaluation des risques professionnels telles que mentionnées dans l'article L. 2312-9 : l'évaluation des risques et l'élaboration du DUERP relèvent toujours de la compétence et de l'obligation de l'employeur mais la loi formalise l'association des représentants du personnel à la démarche (telle qu'on peut l'observer dans de nombreuses entreprises). L'article L. 4121-3 modifié prévoit que le CSE et sa CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Le texte renvoie à l'article L 2312-9, 1° qui prévoit que, dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE "procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels".

Décryptage AEPACT : selon la formulation, cette association concerne tous les CSE sans restriction pour les moins de 300. Attention, l'association du CSE à l'évaluation des risques au regard de sa mission d'analyse des risques ne doit pas responsabiliser le CSE sur la l'évaluation réalisée dans le DUERP ni sur la politique et les mesures de prévention associées qui relèvent de la décision de l'employeur.

Un nouvel article, L.4321-3-1 assigne un nouvel objet au DUERP qui, en plus de « répertorier l'ensemble des risques auxquels sont exposés les travailleurs, assure la traçabilité collective des expositions ». La loi prévoit que le DUERP et ses versions successives, sont conservés par l'employeur et tenus à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée, qui ne peut être inférieure à quarante ans (en lien avec les maladies professionnelles), et les modalités de conservation et de mise à disposition du document, ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par un décret pris en Conseil d'État à paraître. Mais la loi crée une obligation de dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation sera applicable à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1er juillet 2024 pour les autres. A l'heure actuelle, l'article R. 4121-4 fixe la liste des personnes pour lesquelles le DUERP est mis à disposition, et inclut le CSE (ses membres y ayant également un droit d'accès en tant que salariés).

Décryptage AEPACT : cette conservation « externalisée » et entre les seules mains des employeurs ne peut se substituer à la conservation par le CSE, ce document étant soumis au CSE et déposé dans le BDES.

Consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour :

- L'art. L. 4121-3 est modifié : « Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise : « 1o Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1o de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique **est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour** » ;

Décryptage AEPACT : cette consultation est issue de l'expérience de la crise sanitaire et des jugements rendus en matière de consultation du CSE sur le DUERP intégrant les protocoles sanitaires. Le gouvernement, dans son Questions-réponses sur la crise sanitaire ou le télétravail, a également précisé que le CSE devait être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique. Cette consultation permettra de discuter de la méthodologie d'évaluation et de cotation, des unités de travail, et de la prise en compte des RPS. Cette consultation annuelle, a minima, sera à intégrer dans l'agenda social et pourrait donner lieu à la négociation d'un accompagnement de l'expert SSCT, notamment dans le cadre de la révision en profondeur du DUERP ou à sa mise à jour en lien avec un évènement majeur tel que les impacts de la crise sanitaire que l'on peut considérer comme relevant d'un projet important.

Un nouvel article concerne le PAPRIACT) :

- **L'article L. 4121-3-1-IV prévoit** que « les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP, mais également dans la définition du PAPRIACT, ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction ».
- **Ajouts pour le PAPRIACT dans les entreprises de 50 salariés et plus :** rappelons qu'il doit être présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav., art. L.2312-27) et que ce programme "fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ». **Est ajouté l'obligation de préciser "des indicateurs de résultat", l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées" et " un calendrier de mise en œuvre".** Pour les entreprises < à 50 salariés : **fin de l'obligation** d'élaborer le PAPRIACT mais **consignation d'une liste des actions de prévention intégrée au DUERP.**

Focus sur l'article 39 : la formation SSCT pour tous les membres du CSE enfin clarifiée

L'article L. 2315-18 est modifié : « La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. « En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1. De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
2. De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.».

Décryptage AEPACT : la loi abroge l'article L. 2315-40 qui déterminait la durée de la formation santé et sécurité. Ce texte manquait de clarté pour les entreprises d'au moins 300 salariés ; en effet il prévoyait 5 jours de formation pour les membres de la CSSCT et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Cette application aux seuls membres de la CSSCT était contestable dans la mesure où l'article L. 2315-40 renvoyait à l'article L. 2315-18 qui octroyait le droit à formation à tous les membres de la délégation du personnel. Ce point est clarifié à compter du 31 mars 2022, date de l'entrée en vigueur de la loi : tous les membres du CSE bénéficient de cinq jours de formation, et en cas de renouvellement de leur mandat ils ont tous droit à 3 jours et cinq jours pour les membres de la CSSCT. Attention pour la mise en place des CSSCT dans les moins de 300 salariés, la durée de formation est de 3 jours, pour les membres du CSE et de la CSSCT.

L'article L. 2315-22-1 précise : « Les formations en santé, sécurité et conditions de travail prévues à l'article L. 2315-18 peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences au titre de la section financière mentionnée au 2o de l'article L. 6332-3, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.» ;

Décryptage AEPACT : le financement de la formation santé et sécurité est toujours pris en charge par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-18 modifié). Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétence (Opcv) selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat (à paraître) (C. trav., art. L. 2315-22-1 nouveau, L. 6332-1 et L. 6332-1-3 modifiés).

Article 1er : une définition élargie et harmonisée du harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 est mis à jour : le harcèlement sexuel, défini par l'article 222-33 du code pénal, a été modifié en 2018 pour préciser que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser une infraction de harcèlement sexuel et que l'infraction peut être commise par plusieurs personnes, **de manière concertée ou non**, sans qu'aucune d'elle ait agi de façon répétée (loi du 3 août 2018). Concernant le monde du travail, l'article L.1153-1 du code du travail définit le harcèlement sexuel. L'article 1 de la loi met à jour l'article L. 1153-1 du code du travail afin de tenir compte des apports de la loi du 3 août 2018.

- Une définition élargie du harcèlement sexuel : « les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel : lorsqu'un même salarié **subit** des propos ou comportements 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 ». L'article 1 de la loi va plus loin que la loi du 3 août 2018 en ne retenant pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement.

Décryptage AEPACT: le caractère non intentionnel retenu va permettre aux juridictions prud'homales de ne pas être liées par les décisions rendues par le juge pénal. Ainsi, si le juge pénal ne dégage pas l'élément intentionnel du harcèlement sexuel, le juge prud'homal pourra tout de même constater que le ou la salariée a été victime de harcèlement sexuel.

Article 4 : la négociation Egalité prof./QVT étendue à la Qualité des conditions de travail

Aux 8 thèmes de négociation prévus à l'article L. 2242-17, la loi ajoute qu'elle pourra porter sur « **la qualité des conditions de travail notamment sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels** ».

- Pour les aider, les partenaires sociaux pourront recourir aux "acteurs régionaux et locaux des risques professionnels" (article L.2242-19-). Le nom de cette négociation annuelle devient "**Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail**".

Décryptage AEPACT : même si ce thème demeure optionnel et non ajouté à la liste des 8 thèmes existants, il permet d'apporter de la « consistance » à la négociation QVT en abordant par exemple la question de la charge de travail et de l'organisation du travail mais aussi de l'environnement physique de travail (charte d'aménagement flex office, open space,y compris en télétravail).

Les principales évolutions des services de santé au travail

Nouvelle visite préalable au départ à la retraite des salariés en SIR (article L.4624-2-1 du code du travail) : l'article 5 de la loi et un décret du 9 août 2021 précisent les modalités de la nouvelle visite médicale préalable au départ à la retraite des salariés soumis au dispositif de suivi individuel renforcé (SIR) ou qui ont bénéficié d'un SIR au cours de leur carrière professionnelle. A l'issue de cette visite, le médecin du travail pourra préconiser un suivi post-professionnel par le médecin traitant. 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 auxquelles a été soumis le travailleur (article L. 4161-1). Le décret du 9 août 2021 précise les modalités de cette visite médicale.

- Salariés concernés : travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un SIR soit tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ; travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R.4624-23 du code du travail antérieurement au dispositif SIR.
- L'article 5 prévoit que cette visite médicale doit intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition ou, en cas de maintien de l'exposition en fin de carrière, avant le départ à la retraite. La notion de surveillance post-professionnelle prend en compte les évolutions de parcours professionnels, la cessation de l'exposition à des risques particuliers n'est pas nécessairement concomitante au départ à la retraite.
- Le décret du 9 août 2021 précise qu'afin d'organiser la visite, l'employeur doit :
 - Informer son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite d'un des travailleurs de l'entreprise.
 - En informer sans délai le travailleur concerné. Le travailleur qui estime remplir les conditions de cette visite et qui n'en a pas été avisé peut, durant le mois précédant son départ, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il doit en informer son employeur. C'est au service de santé de travail de décider si le travailleur remplit les conditions et d'organiser la visite.
 - A l'issue de la visite, le médecin du travail remet un document dressant l'état des lieux au travailleur. Si le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail préconise, le cas échéant, la surveillance post-professionnelle introduite par la loi de ratification du 29 mars 2018. La loi du 2 août 2021 indique que la mise en place de la surveillance post exposition ne sera plus une faculté pour le médecin du travail : celui-ci devra systématiquement la mettre en place, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux.
- **Ces dispositions s'appliquent à ceux dont le départ intervient à compter du 1^{er} octobre 2021.**

Expérimentation de l'extension du droit de prescription des médecins du travail : à l'heure actuelle, ils ne peuvent prescrire que des examens complémentaires et paracliniques (article R.4624-35) et, sous certaines conditions, des vaccinations. Dans le contexte de la crise sanitaire, l'ordonnance du 02/12/2020 leur permet jusqu'au 30/09/2021, de prescrire ou renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection par le SARS-CoV-2, et de prescrire et réaliser des tests de détection. L'article 32 de la loi autorise l'expérimentation, dans 3 régions volontaires et pour une durée de 5 ans, de la possibilité de :

- Prescrire et renouveler des arrêts de travail, prescrire des soins, examens et produits de santé nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Cette prescription est conditionnée à la détention d'une qualification complémentaire (allergologie, addictologie, médecine du sport, nutrition, domaine de la douleur). Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités de cette expérimentation et prescription de soins, examens dont la liste sera fixée par arrêté.

Introduction du médecin praticien correspondant (MPC) et du dossier partagé (article 31) : le médecin de ville qui détient une formation en médecine du travail peut contribuer au suivi de l'état de santé des travailleurs qui ne font pas l'objet d'un suivi renforcé et ce, pour faire face à la diminution du nombre de médecins du travail et garantir aux travailleurs une prise en charge sur l'ensemble du territoire. Le MPC doit conclure avec le SPSTI un protocole de collaboration. Le recours aux MPC n'est autorisé que dans les zones dans lesquels un nombre insuffisant de médecins du travail a été identifié par l'ARS. Le MPC ne pourra pas cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant du travailleur. **Cette mesure entrera en vigueur à une date fixée par décret au plus tard le 1er janvier 2023.** Le dossier médical fait l'objet d'aménagements. Il n'est plus forcément constitué par le médecin du travail mais par un des professionnels de santé. Il est accessible, sauf refus de l'intéressé, au MPC et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi d'une personne. Son contenu est précisé.

La question du passeport de prévention (article 6)

La loi entérine la création d'un passeport de prévention, document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie, et qui permet de retracer l'ensemble des formations en santé et sécurité au travail suivies par le salarié tout au long de sa carrière.

L'objectif est :

- De s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail ;
- D'éviter que le salarié réalise de manière redondante la même formation et ainsi pouvoir favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Il est composé de deux parties : l'une présentant les formations effectuées par le salarié, communes à l'ensemble des branches professionnelles, l'autre, indiquant les formations suivies par le salarié, spécifiques à chaque branche professionnelle, et dont le contenu sera défini par ces dernières.

Le nouvel article L4141-5 du Code du travail indique que :

- « L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ». « Les organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités » ainsi que « Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative ».
- « Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel prévues à l'article 4 de la loi no 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ».
- « Un demandeur d'emploi peut ouvrir un passeport de prévention et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations qu'il a suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail ».
- « Lorsque le travailleur ou le demandeur d'emploi dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu au second alinéa du II de l'article L. 6323-8 du présent code, son passeport de prévention y est intégré. Il est mis en oeuvre et géré selon les mêmes modalités ».

Des modalités de mise en œuvre attendues : les modalités du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur doivent être déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail puis approuvées par voie réglementaire. La loi précise qu'à défaut de décision du comité dans les 6 mois à compter de sa promulgation, ces modalités seront alors déterminées par décret en Conseil d'État.

Décryptage AEPACT, des risques identifiés : la mise en place de ce passeport comporte certains risques débattus au cours du processus législatif : le passeport de prévention permettra de connaître le niveau de formation en santé et sécurité au travail du travailleur qui peut « s'inviter » dans les processus de recrutement pour certains emplois afin de réduire le coût formation de l'employeur. Ce qui conduirait à un risque de discrimination à l'embauche liée au niveau de formation en santé et sécurité des candidats alors même que cette dernière incombe à l'entreprise. Elle pourrait également être un pré requis à l'embauche, à la charge du salarié.

Acteurs sociaux, élus CSE et OS : une loi Santé qui comprend des avancées sur certains domaines sur lesquels il sera nécessaire d'être force de propositions :

- Négociation qualité de vie élargie à la qualité des conditions de travail,
- Consultation du CSE sur le DUERP
- PAPRI Pact renforcé
- Formation initiale SSCT destinée à tous les membres du CSE
- Visite médicale préalable au départ à la retraite des salariés en SIR et suivi post-professionnel

AEPACT vous accompagne pour vous aider à décrypter la loi santé et à sa mise en application au sein de votre entreprise. N'hésitez pas à nous contacter.

Loi Climat : AEPACT et son partenaire EKITEO vous conseillent pour prendre en compte les impacts environnementaux lors de vos consultations récurrentes et lors de la négociation sur la GEPP.