

Février 23

Le point sur la loi Santé et ses décrets :

- ✓ *impacts sur les attributions du CSE*
- ✓ *modifications du code du travail*

Articles de référence Loi du 2 août 2021 « Pour renforcer la prévention en santé au travail »

Présentation de la loi : transposition de l'ANI du 9 décembre 2020 (Accord national interprofessionnel « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »)

Rappel des 6 objectifs prioritaires figurant dans l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020, accord transposé dans la loi Santé :

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
5. 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 »
6. Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail.

La loi prévoit 4 axes de réforme :

1. **Renforcer la prévention au sein des entreprises** et décroiser 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).
2. **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.
3. **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.
4. **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 obligatoires des représentants du personnel au CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Un texte de loi organisé en 5 titres et 40 articles :

Titre Ier : RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (Articles 1 à 10)

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 (Articles 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 AU TRAVAIL (Articles 30 à 39)

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES : ARTICLE 40 CONCERNANT LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR FIXEE AU 31 MARS 2022.

Les articles 1 à 10 concernent particulièrement le nouveau cadre de la prévention des risques.

Revue des principaux changements

Titre Ier de la loi : Renforcer la prévention au sein des entreprises et décroisonner la santé publique et la santé au travail : Articles 1 à 10 : l'article 3 concerne particulièrement le DUERP et le PAPRIACT.

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

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée en 2018 pour préciser que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser une infraction de 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 donnant lieu à une nouvelle définition du harcèlement sexuel étendue :

- Aux propos et comportements à connotation sexiste ;
 - Aux propos et 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 ;
 - À 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.
- Ainsi, depuis le 31 mars 2022, ce ne sont plus seulement les propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui sont susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail, mais également les propos ou comportements à connotation « sexiste ».
- Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur devra mettre à jour son règlement intérieur qui doit comporter des dispositions actualisées sur toutes les formes de harcèlement.

Art. L.1153-1 du Code du travail modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 1

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels 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 ;

b) 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.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article 3 : Prévention des risques, articles modifiés (en gras ce qui est modifié)**Art. L.2312-5 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.3**

« La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. **L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1¹.**

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

Art. L.2312-27 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.3

« Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

2° Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au 1° du III de l'article L. 4121-3-1.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux. »

Art. L.4121-3 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 3

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, **dans l'organisation du travail** et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

1° 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 1° 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 ;

2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés aux troisième et avant-derniers alinéas du même I.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées. »

¹ Référence au nouvel article L4121-3-1

Nouveau : Art. L4121-3-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.3

« I.- Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

II.- L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

III.- Les résultats de cette évaluation débouchent :

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

a) 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, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

c) Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

IV.- Les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels prévu au I, dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 1° du III ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection prévues au 2° du même III au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

V.-A.- Le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu 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, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

B.- Pour la mise en œuvre des obligations mentionnées au A du présent V, le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce portail garantit la conservation et la mise à disposition du document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il préserve la confidentialité des données contenues dans le document unique et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

Sont arrêtés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréées par le ministre chargé du travail, selon des modalités et dans des délais déterminés par décret :

1° Le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique, sur avis conforme de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

2° Les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique.

En l'absence d'agrément des éléments mentionnés aux 1° et 2° du présent B à l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa, les mesures d'application nécessaires à l'entrée en vigueur du premier alinéa sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique prévue au même premier alinéa est applicable :

a) A compter du 1er juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés ;

b) A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés.

VI.- Le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère. »

Article 4 : de la QVT à la QVCT

Art. L2242-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 4

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et **des conditions de travail.** »

Art. L.2242-13 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art.4

« A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la présente section ;

2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de travail**, dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la présente section ;

3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les conditions prévues à la sous-section 4 de la présente section.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation. »

Art. L.2242-17 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art.4

extraits :

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de travail** porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures ... ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination ... ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle, ... ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ... ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion ... ;

8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés ... ;

Art. L.2242-19-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art. 4

« La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter **sur la qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels. »

Art. L.2281-5 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art. 4

« Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de travail** prévue à l'article L. 2242-1. »

Art. L.2281-11 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art.4

« Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de travail** n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an. »

Art. L.2312-26 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021-art.4

Extraits : « I.- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie **et des conditions de travail** contenant des dispositions sur ce droit... »

Article 5 : salariés polyexposés

Création d'une nouvelle visite préalable au départ à la retraite pouvant donner lieu à un suivi post-professionnel par le médecin traitant. Salariés concernés : 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.

Art. L.4412-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 5
« Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6, **en tenant compte des situations de polyexpositions.** »

Art. L.4624-2-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 5
« Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.** »

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 auxquelles a été soumis le travailleur. **S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.**

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Article 6 : Création du passeport prévention

Art. L.4141-5 Version en vigueur depuis le 01 octobre 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 6
« 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 dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. 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 n° 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 œuvre et géré selon les mêmes modalités.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret en Conseil d'Etat prévu au dernier alinéa de l'article L. 4641-2-1, ces modalités sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le comité national de prévention et de santé au travail assure également le suivi du déploiement du passeport de prévention.

Conformément au II de l'article 6 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, les quatre premiers alinéas entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022. »

Article 7 : missions des services de santé au travail renommés Services de prévention en santé au travail (SPST)

Art. L.4622-2 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 1 & 7
Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'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. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer **la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail**, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

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.

Article 16 consacré au dossier médical (DMST)

Art. L.4624-8 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 16
« Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail ou, le cas échéant, un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I de l'art. L.4624-1, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des art. L.4624-3 et L.4624-4. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les art. L.1110-4 et L.1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. Pour chaque titulaire, l'identifiant du dossier médical en santé au travail est l'identifiant de santé mentionné à l'art. L.1111-8-1 du même code, lorsqu'il dispose d'un tel identifiant. Le DMST est accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne en application du premier alinéa du I de l'art. L. 4624-1 du présent code, sauf opposition de l'intéressé.

Le médecin du travail ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé mentionnés au même premier alinéa saisit dans le dossier médical en santé au travail l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur. Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du document unique d'évaluation des risques professionnels mentionné à l'article L. 4121-3-1 et de la fiche d'entreprise. Les informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. Lorsque le travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, son dossier médical en santé au travail est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés,

TITRE III mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle (articles 18 à 29)**Article 22 : Visite de mi-carrière****Art. L.4624-2-2 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 22**

« I.-Le travailleur est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue au premier alinéa du présent I. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.

L'examen médical vise à :

1° Etablir 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 ;

2° Evaluer 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 ;

3° Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L. 4624-3.

II.-La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées au dernier alinéa du I. A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

**Article 23 : suivi des travailleurs temporaires
par le service de prévention en santé au travail interne (SPSTI)****Art. L.4622-5-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 23**

« Sans préjudice du troisième alinéa de l'article L. 1251-22, lorsqu'une entreprise dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, ce service peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, salariés ou non-salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise.

Lorsque des salariés d'entreprises extérieures exercent des activités, dont la nature et la durée sont précisées par décret, sur le site d'une entreprise disposant de son propre service de prévention et de santé au travail, la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés, prévue aux 1°, 1° bis, 2°, 4° et 5° de l'article L. 4622-2, est assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention conclue entre le service précité et les services de prévention et de santé au travail dont relèvent ces salariés. »

Article 27 : Rendez-vous de liaison, visite de pré reprise et de reprise

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical et a pour objectif de **maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur** et **d'informer le salarié** qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

La visite de pré-reprise n'est pas obligatoire et peut être demandée par le médecin du travail lorsque le retour du travailleur à son poste est anticipé. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste.

La visite de reprise est une visite médicale obligatoire effectuée par le médecin du travail soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de huit jours suivant le retour au travail. C'est l'employeur qui sollicite les services de prévention et santé au travail, dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail, pour fixer la date de la visite de reprise. Cette visite a lieu :

- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Art. L.1226-1-3 version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 27
 « Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de préreprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous. »

Code de la sécurité sociale :

Art. L.323-3-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 28
 « Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 752-1 du présent code participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur et au le médecin du travail.

Les actions d'accompagnement auxquelles la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article peut participer à la demande de l'assuré comprennent notamment :

1° L'essai encadré, organisé selon des modalités définies par décret ;

2° La convention de rééducation professionnelle mentionnée à l'article L. 5213-3-1 du code du travail, qui donne lieu au versement d'indemnités selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Ces actions se font en lien avec les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la réadaptation selon les territoires. »

Art. L.4624-2-3 version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 27
 « Après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des conditions fixées par décret, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai déterminé par décret. »

Art. L.4624-2-4 version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 27
 « En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L. 4624-3, organisé à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise. »

Article 28 : Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, elle est ouverte aux salariés déclarés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ils pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former à un autre métier au sein de leur entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération jusqu'à 18 mois.

Art. L.1226-1-4 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 28
 « Les travailleurs déclarés inaptes en application de l'article L. 4624-4 ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise mentionné à l'article L. 4624-2-4, un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L. 5213-3-1. »

Art. L.5213-3 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.28
 « Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Les travailleurs handicapés déclarés inaptes en application de l'article L. 4624-4 ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise mentionné à l'article L. 4624-2-4, un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L. 5213-3-1. »

TITRE IV : Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail : articles 30 à 39 (l'article 39 porte sur la formation SSCT pour tous les membres du CSE).

Article 31 Médecin praticien correspondant (MPC)

Art. L.4623-1 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2023 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.31

« I.- Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

II.- Par dérogation au I, un décret fixe les conditions dans lesquelles les services de prévention et de santé au travail peuvent recruter, après délivrance d'une licence de remplacement et autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, à titre temporaire, un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté.

III.- Par dérogation au I, un décret fixe les conditions dans lesquelles un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins, exerce, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de prévention et de santé au travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail.

IV.- Par dérogation au I, 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, 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.

Le médecin praticien correspondant conclut avec le service de prévention et de santé au travail interentreprises un protocole de collaboration signé par le directeur du service et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire. Ce protocole, établi selon un modèle défini par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé, prévoit, le cas échéant, les garanties supplémentaires en termes de formation justifiées par les spécificités du suivi médical des travailleurs pris en charge par le service de prévention et de santé au travail interentreprises et définit les modalités de la contribution du médecin praticien correspondant à ce suivi médical.

La conclusion d'un protocole de collaboration sur le fondement du deuxième alinéa du présent IV 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 territorialement compétente, après concertation avec les représentants des médecins du travail.

Les modalités d'application du présent IV sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 33 : Actions en milieu de travail du médecin du travail

Art. L.4623-3-1 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 33

« Le médecin du travail consacre à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

L'employeur ou le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises prend toutes les mesures pour permettre au médecin du travail de respecter cette obligation et de participer aux instances internes de l'entreprise et aux instances territoriales de coordination au cours des deux autres tiers de son temps de travail. »

Article 34 : Infirmier de santé au travail

Création d'une section 2 du chapitre III, titre II, Livre IV du code du travail

Art. L.4623-9 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 34

« Dans les conditions de déontologie professionnelle définies et garanties par la loi, l'infirmier de santé au travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code ou déléguées par le médecin du travail, dans la limite des compétences prévues pour les infirmiers par le code de la santé publique. »

Art. L.4623-10 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 34

« L'infirmier de santé au travail recruté dans un service de prévention et de santé au travail est diplômé d'Etat ou dispose de l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Il dispose d'une formation spécifique en santé au travail définie par décret en Conseil d'Etat. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et, en cas de contrat d'une durée inférieure à douze mois, avant le terme de son contrat. Dans cette hypothèse, l'employeur prend en charge le coût de la formation.

L'employeur favorise la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute. Les tâches qui sont déléguées à l'infirmier de santé au travail prennent en compte ses qualifications complémentaires. » **Entrée en vigueur 31 mars 2023 au plus tard. Les infirmiers justifiant d'une inscription à une formation à cette date d'entrée en vigueur sont réputés satisfaire aux obligations de formation.**

Article 35 : Délégation du médecin du travail

Art. L.4622-8 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art.1&35

« Les missions des services de prévention et de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail, des assistants de services de prévention et de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel, certaines missions prévues au présent titre aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, lesdites missions sont exercées dans la limite des compétences des professionnels de santé prévues par ce même code.

Pour assurer l'ensemble de leurs missions, les services de prévention et de santé au travail interentreprises peuvent, par convention, recourir aux compétences des services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-4 du présent code. »

Article 36 : CNPST

Art. L4641-2-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 36

« Au sein du conseil d'orientation des conditions de travail, le comité national de prévention et de santé au travail est composé de représentants de l'Etat, de la Caisse nationale de l'assurance maladie, de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce comité a notamment pour missions :

1° De participer à l'élaboration du plan santé au travail, pour lequel il propose des orientations au ministre chargé du travail ;

2° De participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines ;

3° De définir la liste et les modalités de mise en œuvre de l'ensemble socle de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle prévus à l'article L. 4622-9-1, et de contribuer à définir les indicateurs permettant d'évaluer la qualité de cet ensemble socle de services ;

4° De proposer les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues à l'article L. 4622-9-3 ;

5° De déterminer les modalités de mise en œuvre ainsi que les conditions de mise à la disposition de l'employeur du passeport de prévention prévu à l'article L. 4141-5, et d'assurer le suivi du déploiement de ce passeport.

Pour l'exercice des missions prévues aux 3° à 5° du présent article, les délibérations sont adoptées par les seuls représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés mentionnés au premier alinéa, dans des conditions définies par voie réglementaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du comité national de prévention et de santé au travail.

Article 38 : ANACT

Art. L4642-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 38

« L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;

2° De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;

3° D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation, de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. »

Article 39 : formation SSCT des membres du CSE

Art. L.2315-18 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 art. 39
 « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

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.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-22-1, le financement de la formation prévue au premier alinéa du présent article est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Références législatives : Texte de loi et décrets

- **Loi du 2 août 2021** « pour renforcer la prévention en santé au travail » qui transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail.
- **Décret du 16 mars 2022** relatif à la **surveillance post-exposition** (visite médicale effectuée dès la cessation de l'exposition et état des lieux versé au dossier médical), aux **visites de pré-reprise** (devenue non obligatoire) et **de reprise** (visite au-delà de 60 jours d'arrêt pour les arrêts non professionnels hors congés maternité) pour des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.
- **Décret du 16 mars 2022** relatif à **l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle** :
 - o Le décret définit les règles applicables à l'essai encadré mentionné à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale (dispositif de l'Assurance Maladie permettant à un assuré en arrêt de travail de tester ses capacités à reprendre un poste de travail dans son entreprise ou dans une autre entreprise, sans perdre le bénéfice de ses indemnités journalières),
 - o Le décret fixe la durée de l'arrêt de travail qui rend possible l'organisation du rendez-vous de liaison mentionné à l'article L. 1226-3 du code du travail : lorsque la durée de l'absence résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical est supérieure à 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du code du travail et des mesures prévues à l'article L. 4624-3. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.
 - o Le décret fixe la durée de l'arrêt de travail qui permet au salarié de bénéficier du dispositif de transition professionnelle (article L. 6323-17-2 du code du travail) sans condition d'ancienneté. Le projet de transition professionnelle (qui a remplacé le congé individuel de formation), permet de financer des formations de reconversion ou certifiantes via le compte personnel de formation donnant lieu au maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.
- **Décret du 18 mars 2022** relatif au **DUERP et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences**
 - o La mise à jour du DU n'est plus obligatoire pour les entreprises de moins de 11 salariés. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (obligatoire à partir de 50 salariés) ou la liste des actions de prévention et de protection doivent être révisés à chaque mise à jour du document unique.
 - o Mise à disposition du DU élargie aux anciens travailleurs et aux SPST.
 - o En cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, l'employeur doit, dans son évaluation des risques, prendre en compte, leurs effets combinés.
 - o Les modalités d'accès des travailleurs au DU est affiché à une place accessible dans les lieux de travail, au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.
 - o Consultation du CSE sur le DUERP sans seuil d'effectif.

- **Décret du 5 avril 2022 relatif** au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du **portail numérique de conservation du DUERP** et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail.
 - o Décret de cadrage qui fixe les obligations des organisations patronales représentatives au niveau national/interprofessionnel concernant le fonctionnement du futur portail ainsi que les statuts de l'organisme gestionnaire de droit privé.
 - o A compter du 1^{er} juillet 2023, obligation de dépôt du DU et de l'ensemble des mises à jour pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés (cela correspond au seuil de passage en tarification individuelle ATMP).
 - o Au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024, obligation pour les entreprises de moins de 150 salariés, en-deçà de ce seuil, les obligations ne sont pas les mêmes selon l'effectif, à savoir : liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés consignée dans le DUERP et ses mises à jour pour les entreprises de moins de 50 salariés / exigences renforcées de DUERP + PAPRIACT pour entreprises employant au moins 50 salariés. D'ici ces 2 échéances, le décret du 18 mars 2022 a précisé que chaque entreprise devra conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise.
 - o **A ce jour, l'organisme et la plateforme ne sont pas connus.**
- **Décret du 25 avril 2022** relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de **services des services de prévention et de santé au travail interentreprises**.
 - o Liste et modalités définies par le CNPST lors de sa délibération (annexée du décret), sauf l'offre spécifique dédiée aux travailleurs indépendants (décret à part entière), les compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire (décret concernant la compétence infirmière) et les conditions de délégation de missions du médecin du travail (décret).
- **Décret du 26 avril 2022** relatif aux **délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail**.
 - o Les missions déléguées sont réalisées sous la responsabilité du médecin du travail et exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé ;
 - o La nouveauté réside dans la possibilité pour les infirmiers en santé au travail de réaliser (complètement) certaines visites jusqu'alors confiées au seul médecin du travail hors suivi individuel renforcé, ou la visite post-exposition/professionnelle, hors visite à décision médicale requise (avis d'aptitude/inaptitude, aménagements de poste).
 - o Nouveaux articles (R. 4624-41-1 à R.4624-41-6) au paragraphe « Télésanté au travail », dans la partie réglementaire du Code du travail. La pertinence de la visite à distance est appréciée par le seul professionnel de santé intégrant le consentement du salarié et la confidentialité des échanges.
- **Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022** relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des **travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire**.
 - o Article D4622-27-1 à 3 concernant les travailleurs indépendants
 - o Art. D. 4625-34-1 concernant les salariés d'une entreprise extérieure et le suivi par l'entreprise utilisatrice sous conditions.
- **Décret du 20 juillet 2022** relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du **cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises**.
- **Décret du 15 novembre** relatif au **dossier médical** en santé au travail :
 - o Format numérique imposé à compter du 31 mars 2023 ; éléments du DMST listés réglementairement ; mentions quant au traitement des données et possible opposition au partage d'informations.
 - o Délai de conservation : 40 ans.
- **Décret du 27 décembre 2022** relatif à la **formation spécifique des infirmiers de santé au travail** : tout infirmier doit bénéficier d'une formation spécifique :
 - o Une formation théorique d'un minimum de 240 heures
 - o Un stage de 105 heures de pratiques professionnelles en santé au travail
 - o Une dispense totale ou partielle est possible en fonction de l'expérience professionnelle de l'infirmier (ceux exerçant dans un Service avant le 1er avril 2022 sont dispensés du stage professionnel).

- **Décret du 29 décembre 2022** relatif à l'approbation de la délibération du CNPST du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les **modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur (cf. Brève AEPACT**
 - o Le passeport prévention est intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences lui-même intégré au système d'information du compte personnel de formation. C'est à ce titre que la Caisse des dépôts assurera la gestion du passeport de prévention à l'instar du passeport d'orientation, de formation et de compétences. Un portail d'information a été ouvert le 5 octobre 2022 et est accessible à l'adresse suivante : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>
 - o Calendrier de son déploiement opérationnel : Avril 2023 : Ouverture du passeport de prévention pour les travailleurs, parcours et attestation, 2023/2024 : Ouverture du passeport de prévention employeurs, déclaration des données, 2024 : Consultation des passeports de prévention par les employeurs. L'alimentation du passeport de prévention ne concerne pas les formations qui ont été dispensées antérieurement à la « mise en œuvre effective » de ce dispositif, soit avril 2023.
 - o Le passeport de prévention doit faciliter la circulation de l'information entre salarié et employeur sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus. A ce titre, il ne doit pas être un moyen de contrôle des compétences des salariés, constituer un prérequis obligatoire à tout recrutement des salariés et être un outil de contrôle des formations dispensées par l'employeur.
 - o Le passeport de prévention est composé : ses attestations, certificats et diplômes dispensés en interne au sein de l'entreprise, y compris à l'étranger ou en externe par le biais d'organisme de formation.
 - o Les informations contenues relèvent de 5 catégories :
 - 1.les données relatives à l'identification de l'employeur ;
 - 2.les données relatives à l'identification de l'organisme de formation ;
 - 3.les données relatives à l'identification du titulaire du passeport de prévention ;
 - 4.les données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par le titulaire du passeport de prévention dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
 - 5. les certificats en santé et sécurité au travail obtenus par le titulaire du passeport de prévention et recensés dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences.
 - o Seront intégrées dans un premier temps les **formations transférables** : les **formations en santé-sécurité visées par le Code du travail** et réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne par l'entreprise, notamment amiante, travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur ...
 - o Ne sont pas concernées : les formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution, les « Formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (CACES, risque pyrotechnique), et pas l'habilitation elle-même.

Focus sur le CNPST

Le CNPST est une instance paritaire voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020 et instaurée par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Dans son format paritaire, **le CNPST a amorcé ses travaux sur des éléments clefs de la réforme de la santé au travail** :

- Définition de l'offre socle des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)
- Proposition des référentiels et des principes d'élaboration du cahier des charges de certification de ces services ;
- Détermination des modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention.

Le CNPST a été instauré par décret le 27 décembre 2021 et s'est réuni pour la première fois le 11 janvier 2022. Afin d'alimenter les textes réglementaires, le CNPST devait « déterminer les modalités de mise en œuvre du passeport prévention et de sa mise à disposition de l'employeur », et cela avant la fin juin. Le 12 juillet 2022, les partenaires sociaux ont présenté lors du CNPST leurs orientations sur le passeport de prévention, prévues par la loi du 2 août 2021. Concernant la certification des SPSTI : les partenaires sociaux ont adopté le 10 juin 2022 un projet de cahier des charges pour la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui doit permettre de s'assurer que ce socle de services rendus, et les processus qui y sont liés, soient réalisés de manière effective et homogène par ceux-ci.