



Prévention en santé au travail

Les moyens d'actions du CSE renforcés

Adoptée le 2 août 2021, la [loi n° 2021-1018](#) dénommée '**loi pour renforcer la prévention en santé au travail**' transpose l'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020. Certaines dispositions de cette nouvelle loi sont entrées en vigueur le 31 mars 2022. D'autres dates fixées par de récents ou futurs décrets permettront l'entrée en vigueur des autres dispositions.

Cette loi a pour objectif de :

- promouvoir la mise en place de politiques de prévention
- renforcer la prévention en santé au travail des salariés
- favoriser l'interconnexion entre la santé publique et la santé au travail

Cette nouvelle loi apporte des nouveautés sur la prévention de la santé en entreprise mais également sur le rôle et les moyens des services ou acteurs de santé au travail, tel que le CSE. En effet, ce dernier est investi d'une mission générale de prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ([article L.2312-5](#) et [L.2312-9](#) du Code du travail).



1 Quelles sont les nouveautés sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels ?

Quelles sont les obligations pour l'employeur ?



L'employeur doit désormais :

- Intégrer l'organisation même du travail dans l'évaluation des risques professionnels ([article L. 4121-3](#) du Code du travail)
- Assurer la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ([article L. 4121-3-1 I](#) du Code du travail)
- Conserver pendant au moins 40 ans les différentes versions et mises à jour du DUER. Elles devront aussi être déposées sur un portail numérique géré par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. ([article L. 4121-3-1 V](#) du Code du travail)
- Transmettre chaque mise à jour du DUER au service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel adhère l'entreprise ([article L. 4121-3-1 VI](#) du Code du travail)

A quoi doit servir le DUER ?

Le DUER, établi par l'employeur, demeure un outil central et indispensable dans la démarche de prévention à laquelle contribue le CSE. Ce document doit retracer l'ensemble des risques professionnels évalués et doit servir à les prévenir.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le DUER doit déboucher sur une définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ([article L. 4121-3-1 III-2°](#) du Code du travail).

Cette liste d'actions sera directement consignée dans le DUER et présentée au CSE par l'employeur.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus

Le DUER doit déboucher, après consultation du CSE, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ([article L. 4121-3-1 III-1°](#) du Code du travail).

Ce programme devra contenir les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels en renseignant :

- les conditions d'exécution
- une estimation du coût
- les indicateurs de résultats

Il devra aussi :

- présenter les ressources de l'entreprise qui pourront être mobilisées
- intégrer le calendrier de mise en œuvre des mesures



▶ Le DUER doit-il être mis à jour chaque année ?

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur n'a plus l'obligation de mettre à jour le DUER au moins une fois par an ([article R.4121-2 1°](#) du Code du travail)

Dans les entreprises de 11 salariés ou plus

L'employeur a l'obligation de mettre à jour le DUER au moins une fois par an.

Toutefois quel que soit l'effectif de l'entreprise (à partir d'un salarié), le DUER doit être mis à jour :

- lors d'un aménagement important qui modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque est recueillie dans une unité de travail.

([article R.4121-2 2° et 3°](#) du Code du travail)

▶ Le CSE peut-il contribuer à l'évaluation des risques professionnels ?

Oui, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise. Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), si elle existe, doivent contribuer à l'évaluation des risques professionnels. ([article L. 4121-3](#) du Code du travail)

Ils sont ainsi consultés sur la mise en place et les mises à jour du DUER ([article L. 4121-3 1°](#) du Code du travail).



A noter : Peuvent également contribuer ou être associés à l'évaluation des risques :

- le service de prévention et de santé au travail (SPST)
- les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels (ceux-ci sont désignés par l'employeur)

2 En quoi les moyens d'actions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail sont-ils renforcés ?

▶ La consultation du CSE

Le CSE doit être informé et consulté sur :

- les conditions d'emploi, de travail et de sa durée
- tout aménagement qui impactent les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail ([article L.2312-8](#) du Code du travail)

Infos Cezam pour les CSE

Prévention en santé au travail
Les moyens d'actions du CSE renforcés



• Consultation sur le DUER

La loi évoque le nouveau droit de consultation du CSE sur le DUER en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les
entreprises de
moins de
50 salariés

A ce jour, il n'y a pas de consultation prévue du CSE. Seule la liste des actions de prévention et de protection issue du DUER est présentée au CSE.

Dans les
entreprises de
50 salariés ou
plus

L'employeur devra informer et consulter le CSE sur la mise en place du DUER et de ses mises à jour ([article L. 4121-3 1°](#) du Code du travail).

▶ La formation santé, sécurité et conditions de travail du CSE

• La durée minimale de formation SSCT

Les élus titulaires et suppléants au CSE d'une entreprise de 11 salariés ou plus ([article L. 2315-18](#) du Code du travail), auront droit à :

- ▶ **5 jours de formation** lors du premier mandat
- ▶ **3 jours de formation** en cas de renouvellement du mandat



A noter : Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la durée de formation en cas de renouvellement d'un membre de la commission SSCT est désormais de 5 jours.

• Le financement des formations SSCT

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le financement des formations SSCT des élus au CSE et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes **pourra être pris en charge par les opérateurs de compétences (Opcv)** ([article L. 2315-22-1](#) du Code du travail).



A noter : L'employeur peut désigner un ou des salarié(s) comme personne(s) compétente(s) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques de l'entreprise. Ces salariés bénéficieront de la formation SSCT dans les mêmes conditions que les élus au CSE.



• Le passeport de prévention

Le passeport de prévention sera mis en place pour recenser les attestations, les certificats et les diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la SSCT. Celles-ci pourront être mises en place à l'initiative :

- de l'employeur
- du salarié

Les dispositions de la loi relative au passeport de prévention entreront en vigueur au plus tard **le 1^{er} octobre 2022** ([article L. 4141-5](#) du Code du travail) et seront fixées par de prochains décrets.

3 Quelles sont les autres nouveautés ?

► Redéfinition du harcèlement sexuel au travail

La définition du Code du travail sur le harcèlement sexuel s'est alignée à celle du Code pénal en ajoutant le terme « agissement sexiste ».

Le harcèlement sexuel est donc redéfini comme étant : « constitué de 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 » ([article L. 1153-11°](#) du Code du travail).



A noter : Le CSE, et particulièrement le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, doivent veiller à ce que cette nouvelle définition **soit intégrée dans le règlement intérieur de l'entreprise**. Cette mise à jour devra être soumise à information et consultation du CSE.

► De la SST à la SPST

Les services de santé au travail (SST), auxquels les employeurs adhèrent, sont désormais dénommés : **services de prévention et de santé au travail (SPST)** ([article L. 4622-7](#) et suivants du Code du travail).

La loi ajoute de nouvelles missions à ces services afin de renforcer leur rôle de prévention des risques professionnels.



Les SPST sont désormais appelés à :

- Aider les employeurs dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants (CSE) sur les dispositions et les mesures nécessaires pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)
- Accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants (CSE) dans l'analyse de l'impact des changements organisationnels sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs
- Participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistage), des actions de sensibilisation et d'information sur les situations de handicap au travail



► De la QVT à la QVCT

Auparavant, l'amélioration et la promotion de la qualité de vie au travail étaient mises en avant. Aujourd'hui, s'ajoutent l'amélioration et la promotion des **conditions de travail**. Ainsi le terme « Qualité de Vie au Travail » (QVT) est remplacé par le terme « Qualité de Vie et des Conditions de travail » (QVCT).

Ce changement réaffirme que la qualité de vie au travail vise d'abord le travail et ses conditions de réalisation.

La QVCT met en avant les enjeux centraux des entreprises comme :

- leurs pratiques managériales
- le contenu, les conditions et l'organisation du travail

En effet, les entreprises peinent parfois à faire des démarches de diagnostic et d'amélioration continue sur ces sujets.

► Le dossier médical partagé (DMP)

Le médecin du travail, chargé de l'état de santé d'un travailleur, pourra, sous l'autorisation de ce dernier, accéder à son dossier médical partagé (DMP) détenu par son médecin praticien.

Un refus du travailleur ne doit pas être porté à la connaissance de l'employeur et ne peut pas constituer une faute ni servir de fondement à un avis d'inaptitude. ([article L. 4624-8-1](#) du Code du travail).



A noter : Le dossier médical en santé au travail (DMST) établi par le médecin du travail ne fait plus partie du DMP. Il demeure cependant accessible au médecin praticien.

Au-delà du médecin du travail, le DMST peut être établi par le collaborateur médecin, l'interne en médecine ou l'infirmier en santé au travail du service de prévention et de santé au travail (SPST) compétent.

L'accès de toute personne au DMST est soumise à l'accord du travailleur ([article L.4624-8](#) du Code du travail).

4 Renforcement des mesures pour lutter contre la désinsertion professionnelle

Plusieurs dispositions de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021 visent à améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle. Les prochains décrets au cours de l'année permettront d'éclaircir ces dispositions.

► Les visites médicales

S'ajoute aux anciennes visites médicales existantes, **la visite médicale de mi-carrière**. Cette visite doit être instituée et organisée afin de veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés et de prévenir au mieux la désinsertion professionnelle.



Types de visites médicales d'un salarié au cours de sa carrière professionnelle

Type de visites médicales	Qui en fait la demande ?	Bénéficiaires concernés :	Objectifs de la visite médicale :	A quel moment effectuer la visite médicale ?
Post exposition ou Post professionnel Article L.4624-2-1 du Code du travail	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • le salarié • le médecin du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé 	<ul style="list-style-type: none"> • mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle • établir une traçabilité et un état des lieux des expositions 	<ul style="list-style-type: none"> • dès la fin des différents cas d'exposition aux risques • à la fin de carrière
De mi- carrière Article L.4624-2-2 du Code du travail	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • le médecin du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • tout travailleur 	<ul style="list-style-type: none"> • établir un état des lieux entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur • évaluer les risques de désinsertion professionnelle • sensibiliser sur les enjeux du vieillissement au travail et sur les risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • à une échéance déterminée par accord de branche • durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié
De reprise Article L.4624-2-3 du Code du travail	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • le médecin du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • le salarié en fin d'arrêt de travail de plus de 3 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • vérifier si le poste de travail ou le poste de reclassement est compatible avec son état de santé • examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste • préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement 	<ul style="list-style-type: none"> • après un congé de maternité • après une absence pour cause de maladie professionnelle • après 60 jours d'absence au moins • le jour de la reprise du travail ou 8 jours après la reprise
De pré-reprise Article L.4624-2-4 du Code du travail	<ul style="list-style-type: none"> • le salarié • le médecin traitant • le médecin du travail • les services médicaux de l'assurance maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • le salarié en arrêt de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • réaliser des préconisations pour favoriser le maintien en emploi • aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation 	<ul style="list-style-type: none"> • pendant l'arrêt de travail



► Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison ([article L. 1226-1-3](#) du Code du travail) permet de veiller à la santé, sécurité et conditions de travail du salarié.

Il a pour but d'informer le travailleur :

- des actions de prévention de désinsertion professionnelle
- des mesures d'aménagement du poste
- des mesures d'aménagement du temps de travail

Lorsque le poste n'est plus occupé depuis plus de 30 jours ([article D. 1226-8](#) du Code du travail), le rendez-vous de liaison doit être organisé entre le salarié et l'employeur. Il peut être réalisé à la suite :

- d'une suspension du contrat de travail
- d'un arrêt de travail pour une maladie
- d'un accident professionnel ou non



A noter : Le service de prévention en santé au travail peut être associé également à ce rendez-vous de liaison. Le travailleur peut demander la présence du référent handicap (désigné dans les entreprises de plus de 250 salariés) lors des échanges entre lui, l'employeur et le médecin du travail.

► Une cellule « prévention de la désinsertion »

Cette cellule fait partie intégrante du service de prévention et de santé au travail Interentreprises (SPSTI). Elle a plusieurs objectifs comme :

- proposer des actions de sensibilisation,
- identifier les situations individuelles,
- participer à l'accompagnement du salarié en arrêt de travail, etc.

La cellule de prévention de la désinsertion sera animée et coordonnée par un médecin du travail. Ce dernier pourra désigner un membre de l'équipe pluridisciplinaire qui agira sous sa responsabilité.

Pour aller plus loin



Cezam propose des formations sur :

- *Les missions santé, sécurité et conditions de travail du CSE*
- *Le DUER*
- *Les risques psychosociaux*
- *Le référent harcèlement sexuel et Les agissements sexistes*
- *Les missions du CSE dans les entreprises de plus ou moins de 50 salariés*

Pour plus d'information :

[Contactez-nous](#)