

Loi santé au travail

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Cette loi a pour vocation de renforcer le principe de prévention primaire, afin d'encourager le développement d'une véritable culture de la prévention au sein des entreprises et d'agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Afin de donner toute la place nécessaire à la prévention dans les actions quotidiennes des Services de Santé au Travail, **ces derniers deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).**

La loi du 2 août 2022 confirme le rôle clé des Médecins du travail et des SPSTI dont l'expertise des équipes pluridisciplinaires est une ressource essentielle pour accompagner les employeurs, les salariés, et désormais les indépendants dans la définition de leurs actions permettant de développer une culture de la prévention tout en améliorant la qualité de vie et les conditions de travail.

Le fonctionnement des SPSTI est donc modifié au travers certains aspects de leur activité, leur offre de services aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ainsi qu'au niveau de leur gouvernance.

Ce qui change

Si les décrets d'application ne sont pas encore tous promulgués, voici les changements apportés par la loi du 2 août 2021 :

Mise en place d'une nouvelle gouvernance

Le Conseil d'Administration de votre SPSTI est désormais composé pour moitié par :

- des représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, parmi les entreprises adhérentes.

Evolution des missions des SPSTI

Votre service de prévention et de santé au travail :

- conduit 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 ;
- apporte son aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- conseille 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 ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- accompagne 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 ;
- assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire
- participe 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.

Une offre redéfinie pour améliorer la qualité de service des SPSTI

- Une offre socle minimum de services est proposée aux adhérents et aux salariés en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Les services obligatoires font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés suivis, ces derniers comptant chacun pour une unité.
- Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services donneront lieu à une facturation sur la base d'une grille tarifaire.
- Une procédure de certification sera obligatoire pour chaque service. Il sera réalisé par un organisme indépendant pour juger de la qualité et l'effectivité du service rendu aux entreprises adhérentes, ainsi que l'organisation et la continuité du service, la gestion financière, la tarification et son évolution, la conformité des systèmes d'information.

- Une procédure d'agrément par l'autorité administrative, délivrée pour une durée de 5 ans.
- L'accès au dossier Médical partagé (DMP) est donné au médecin du travail, sur consentement préalable du salarié. Ce dernier peut également limiter l'accès à son contenu. Le DMP sera complété à partir du 1^{er} janvier 2024 par un volet santé au travail.

La prévention au sein de l'entreprise renforcée

De nouveaux outils sont à disposition des équipes pluridisciplinaires, des employeurs et de leurs employés, pour assurer le développement de la prévention au sein de l'organisation.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP est désormais associé à un programme de prévention des risques et de protection des salariés adapté selon la taille de l'entreprise.

Les TPE de moins de 11 salariés sont exonérées de la mise à jour annuelle du DUERP, qui doit néanmoins toujours être mis à jour, même dans les petites entreprises, lors de toute décision d'aménagement important qui modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et lorsque l'employeur a connaissance de quelque information que ce soit qui puisse avoir un impact sur l'évaluation d'un risque, ou qui en crée un nouveau.

Le DUERP doit être conservé au moins 40 ans par l'employeur et être accessible pour les travailleurs, les anciens travailleurs et toutes personnes ou instances ayant intérêt à y accéder.

Le DUERP et ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles d'employeurs :

- Pour les petites et moyennes entreprises, au plus tard le 1^{er} juillet 2024
 - Pour les entreprises d'au moins 150 salariés, au plus tard le 1^{er} juillet 2023,
- Il doit être transmis au SPSTI lors de chaque mise à jour.

De nouveaux éléments doivent être intégrés dans le DUERP :

- Évaluation du risque chimique : prendre en compte les situations de polyexpositions à plusieurs agents chimiques,
- Éléments concernant la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Le Passeport prévention

Ce passeport de prévention est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le travailleur lui-même, pour y insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de ces formations.

Ses modalités entreront en vigueur à une date prévue par décret et au plus tard, le 1^{er} octobre 2022.

Le suivi individuel des salariés

Les missions des SPSTI sont élargies pour s'inscrire dans une approche globale de la santé des travailleurs. Notamment, par des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive, des campagnes de vaccination ou encore la création d'un volet santé travail dans le dossier médical partagé de chacun, avec l'accord du salarié, pour une meilleure prise en charge de son parcours de santé.

De nouvelles mesures concernent également la prévention de la désinsertion professionnelle, avec de nouveaux rendez-vous tout au long de la carrière du salarié ou l'évolution de certaines visites existantes.

La visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise peut désormais être organisée dès 30 jours d'arrêt de travail du salarié. Elle est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des services médicaux de l'Assurance Maladie, ou du travailleur lui-même.

La visite de reprise

La visite de reprise est obligatoire :

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

La visite post-exposition

Cette visite a lieu si le salarié qui bénéficie d'un suivi individuel renforcé cesse d'être exposé aux risques professionnels. Elle doit alors être organisée « dans les meilleurs délais » après cette cessation.

Il appartient à l'employeur de désigner les salariés concernés auprès du SPST. Le médecin du travail vérifie si les conditions sont bien réunies pour organiser une visite post-exposition.

Au terme de la visite, le médecin du travail remet au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le verse au dossier médical en santé au travail. Une surveillance post-exposition est mise en place en relation avec le médecin traitant si le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels.

La visite de mi-carrière

Son échéance est prévue par un accord de branche (à défaut, elle se déroule durant l'année civile de la 45^e année du salarié). Elle est réalisée par le médecin du travail qui peut déléguer cette mission à un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Cette visite peut être conjointe à une autre visite, et elle peut être anticipée de 2 ans.

La visite de fin de carrière

Les salariés dont le départ à la retraite a lieu à compter du 1^{er} octobre 2021 et qui ont été exposés au cours de leur carrière à des risques particuliers bénéficient d'une visite médicale avant de partir à la retraite.

Il s'agit de salariés exposés à un ou plusieurs risques professionnels mentionnés dans l'article R. 4624-23 du code du travail, liés à la présence d'amiante ou de plomb, d'agents biologiques dangereux ou cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), de rayonnements ionisants, d'un milieu hyperbare, d'un risque de chute en hauteur.

Cette visite est demandée par l'employeur ou le salarié lui-même, si possible dès connaissance de la date de départ en retraite.

Durant cette visite, le médecin du travail fait un état des lieux de tous les facteurs de risques professionnels auxquels a été exposé le salarié. À l'issue de la visite, Il peut préconiser une surveillance post-professionnelle et transmettre au médecin traitant, avec l'accord du travailleur, l'état des lieux réalisé accompagné de préconisations et de toute information utile à une prise en charge médicale.

Le rendez-vous de liaison

Il peut être organisé entre l'employeur et le salarié lors d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours. Il est organisé pendant l'arrêt de travail, à l'initiative de l'employeur (pour les salariés volontaires) ou à l'initiative du salarié. L'objet du rendez-vous est d'informer le salarié des mesures et dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle (visite de pré-reprise, aménagements possibles du poste de travail...). Le rendez-vous de liaison associe le service de prévention et de santé au travail, mais ce n'est pas lui qui l'organise (ce n'est pas une visite médicale). Le référent handicap de l'entreprise peut participer au rendez-vous à la demande du salarié. Le salarié est en droit de refuser la proposition de rendez-vous de l'employeur.