

Santé au travail : ce qu'il faut retenir de la loi pour une meilleure prévention

La loi visant à renforcer la prévention en santé au travail dans les entreprises vient d'être promulguée. Une décision qui tombe à pic après dix-huit mois de télétravail et de confinement qui ont mis à mal la santé mentale des salariés. Voici ce qu'il faut retenir du texte.

Temps de lecture : minute

4 août 2021

Burn out, surmenage, harcèlement... Dans certains cas le travail ou son environnement peuvent vite tourner au cauchemar. Pour enrayer ces phénomènes largement renforcés par la pandémie, les partenaires sociaux ont conclu le 10 décembre dernier un accord national interprofessionnel visant à renforcer la prévention en santé au travail dans les entreprises, parent pauvre des politiques publiques mis en lumière par la crise du Covid.

La loi vise à décloisonner la santé publique et la santé au travail afin de mieux évaluer les risques professionnels dans un pays qui ne consacre que "3% des cotisations AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles) à leur évaluation, contre 10% pour l'Allemagne", selon les députées LREM à l'origine du texte, Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), principal outil de la prévention en entreprise, est inscrit dans le marbre de la loi. C'est un document de traçabilité des risques auxquels sont exposés les salariés qui engage la responsabilité de l'employeur et qui doit aboutir à un plan d'action, avec une certaine

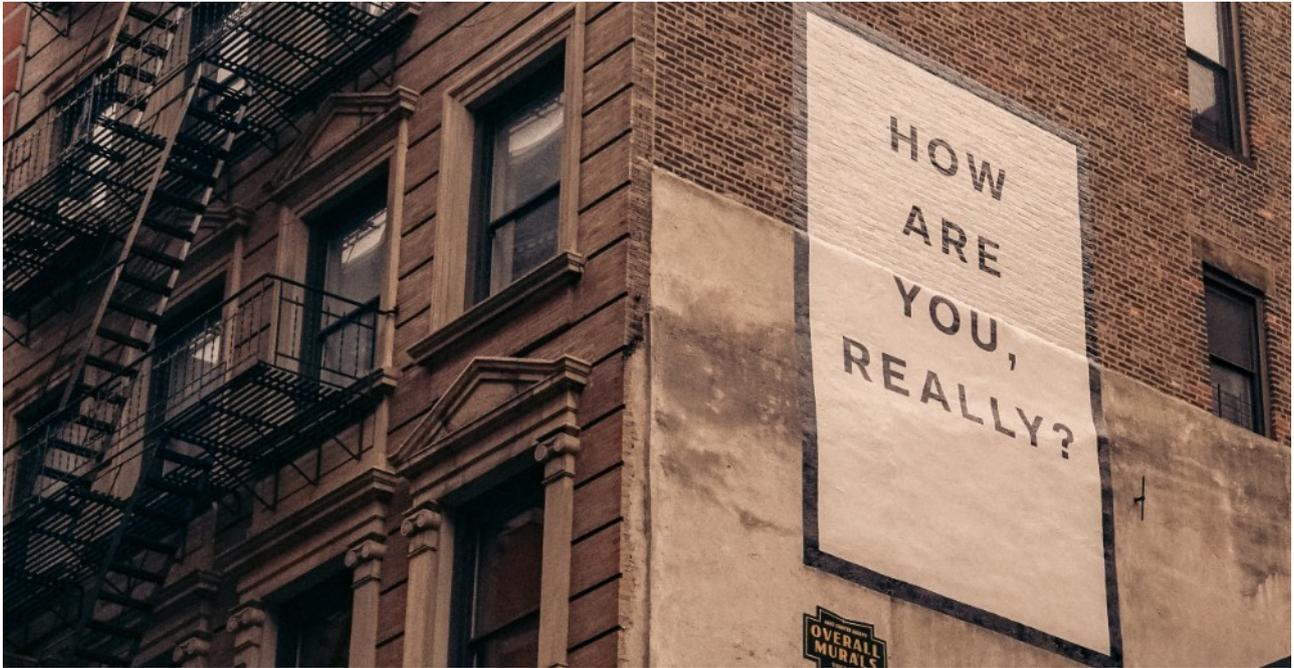
souplesse pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le contexte actuel, notons que le texte réaffirme la possibilité de campagnes vaccinales et de dépistage par les services de santé au travail, notamment "contre le Sars-Cov-2", ce qui existait déjà pour la grippe, avec le consentement obligatoire du salarié.

Promulguée et publiée mardi au Journal officiel, voici ce que contient la loi qui entrera en vigueur le 31 mars 2022, en fonction des décrets d'application :

Prévention au travail

- Création d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, excepté pour les TPE-PME de moins de 50 salariés.
- Pour mieux suivre les formations en santé et prévention, les salariés et les demandeurs d'emploi bénéficieront d'un passeport de prévention qui recensera leur parcours sur ces thèmes.
- Dématérialisation du document unique d'évaluation des risques professionnels afin d'assurer un suivi des risques auxquels ont été exposés les salariés.



À lire aussi

10 startups qui prennent soin de la santé mentale des salariés

Assurer un meilleur suivi

- Les Services de prévention et de santé au travail remplacent désormais les missions des services de santé au travail. Ils seront notamment chargés de créer une cellule visant à prévenir "*la désinsertion professionnelle*" , c'est-à-dire le maintien en emploi des salariés ayant été touchés par des problèmes de santé.
- Extension du suivi en santé au travail aux intérimaires, aux indépendants mais aussi aux salariés des partenaires.
- Autorisation du recours à la télémédecine pour les médecins du travail.
- Un entretien de mi-parcours sera organisé avec les salariés pour éviter la désertion professionnelle.
- Une réunion de "liaison" est également prévue pour les salariés absents pendant une longue période.

Restructuration des prérogatives

- Le médecin du travail pourra consulter le dossier médical partagé (DMP) avec l'accord du salarié. Le "médecin praticien correspondant", dont le texte prévoit une formation spécifique en santé au travail, pourra de son côté consulter le dossier médical en santé au travail (DMST) du salarié, inclus dans le DMP.
- Le statut d'infirmier du travail est reconnu.
- Mise en place d'un comité de pilotage national de prévention et de santé au travail.

Article écrit par Maddyness avec AFP