Loi santé au travail : voici les nouvelles obligations des entreprises

La nouvelle loi santé au travail entre officiellement en vigueur ce 31 mars 2022. Jessy Leger, avocate chez Oratio Avocats, revient pour Maddyness sur les implications de cette législation.

Temps de lecture : minute

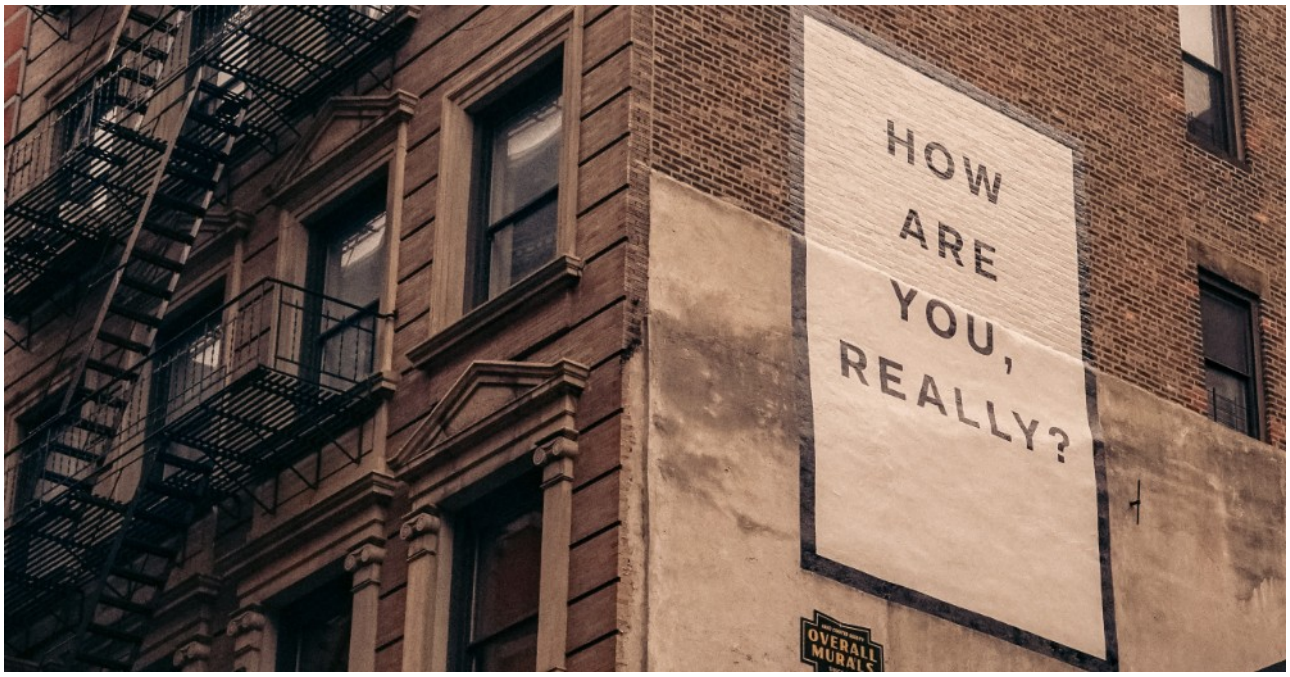
31 mars 2022

Élaboration et mise à jour du document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP)

Déjà obligatoire dans les entreprises avant cette nouvelle loi, le document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) consigne les résultats d’évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Avec la nouvelle loi santé au travail, les attentes autour de ce document augmentent, et ce notamment en matière de prévention en entreprise.

" *Désormais, l’employeur doit inclure les risques liés à l’organisation du travail dans son champ d’évaluation, puisque ces modalités peuvent être à l’origine de nombreux risques psycho-sociaux*, explique Jessy Leger, avocate chez Oratio Avocats. *Ce nouveau champ d’évaluation vient s’ajouter à ceux qui existent déjà, sur les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances chimiques, l’aménagement des lieux de travail et la définition des postes de travail* ".

Si l’évaluation des risques et l’élaboration du DUERP relève toujours de la responsabilité de l’employeur, la nouvelle loi prévoit d’impliquer désormais réellement le CSE (Comité social et économique) dans cette démarche. Un nouvel article prévoit en effet que dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE " *procède à l’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels* ". La loi officialise au passage le rôle des salariés compétents en matière de santé et de sécurité - les " responsables prévention " - dans l’évaluation des risques et la constitution du document.



À lire aussi
10 startups qui prennent soin de la santé mentale des salariés

Selon Jessy Leger, la principale évolution autour du DUERP réside dans la nouvelle obligation de mise à jour et de traçabilité de ce document. " *Un nouvel article prévoit que le DUERP répertorie l’ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions*, explique l’avocate. *À cela*

s’ajoute l’obligation de conservation de ce document, dans ses versions successives, pendant minimum 40 ans, sur un portail numérique, ainsi que sa mise à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier d’un intérêt à y avoir accès. Cela permet aux salariés et ex-salariés de faciliter la preuve et d’aller démontrer la responsabilité de son employeur dans le cadre de la reconnaissance de maladies professionnelles notamment ".

" *Ces évolutions ne sont pas anecdotiques,* insiste Jessy Leger. *Selon une étude publiée par la Dares en 2019, moins de 50% des entreprises avaient élaboré ou actualisé leur document d’évaluation des risques professionnels en 2016* ".

Mise en place de nouveaux rendez-vous de suivi médical

La loi santé au travail prévoit l’instauration d’un nouvel examen médical obligatoire pour les salariés, la " visite de mi-carrière ", qui doit avoir lieu au cours de l’année civile du 45ème anniversaire du salarié. " *Ce rendez-vous a pour objectif de permettre au médecin du travail d’établir un état des lieux de l’adéquation entre le poste de travail occupé par le salarié et son état de santé*, précise l’avocate. *À l’issue de cet examen, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail justifiées par des considérations relatives à l’âge ou à l’état de santé physique et mental du travailleur* ".

Les employeurs sont, par ailleurs, obligés d’informer les salariés qui ont eu une absence de plus de 30 jours, qui reviennent d’un congé maternité ou d’une absence pour cause de maladie professionnelle, qu’ils peuvent bénéficier d’une visite de pré-reprise pour favoriser leur ré-insertion professionnelle suite à un arrêt maladie de longue durée.

Renforcement du programme de prévention par des indicateurs de résultats

Les résultats de l’évaluation des risques professionnels doivent déboucher sur un programme annuel de prévention et d’amélioration des conditions de travail. Sur ce point, il n’y a pas de grande nouveauté, ce programme doit " *fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l’année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d’exécution et l'estimation de son coût* ", précise Jessy Leger. Cependant, l’entreprise doit maintenant " *préciser des indicateurs de résultats et identifier les ressources de l’entreprise pouvant être mobilisées. Le but est ici de ne pas s’en tenir à des évaluations théoriques, et de favoriser la mise en oeuvre de mesures pour une prévention effective* ".

Instauration d’une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail

L’article 1er de la loi santé au travail complète la définition générale du harcèlement sexuel en l’alignant sur celle prévue par le Code pénal, et en y insérant le terme " sexiste ". Constituent donc un harcèlement sexuel les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le Code du travail est aussi enrichi de dispositions relatives au harcèlement de groupe. " *Le harcèlement sexuel au travail est aussi constitué dans les deux situations suivantes : lorsqu’un 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 ; ou lorsqu’un salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l’absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ", conclut Jessy Leger.

À lire aussi
"La pandémie a libéré la parole sur la santé mentale dans l'entreprise"

Article écrit par Heloïse Pons