

QUESTIONS-REponses SUITE AU WEBINAR DU 5 OCTOBRE 2021

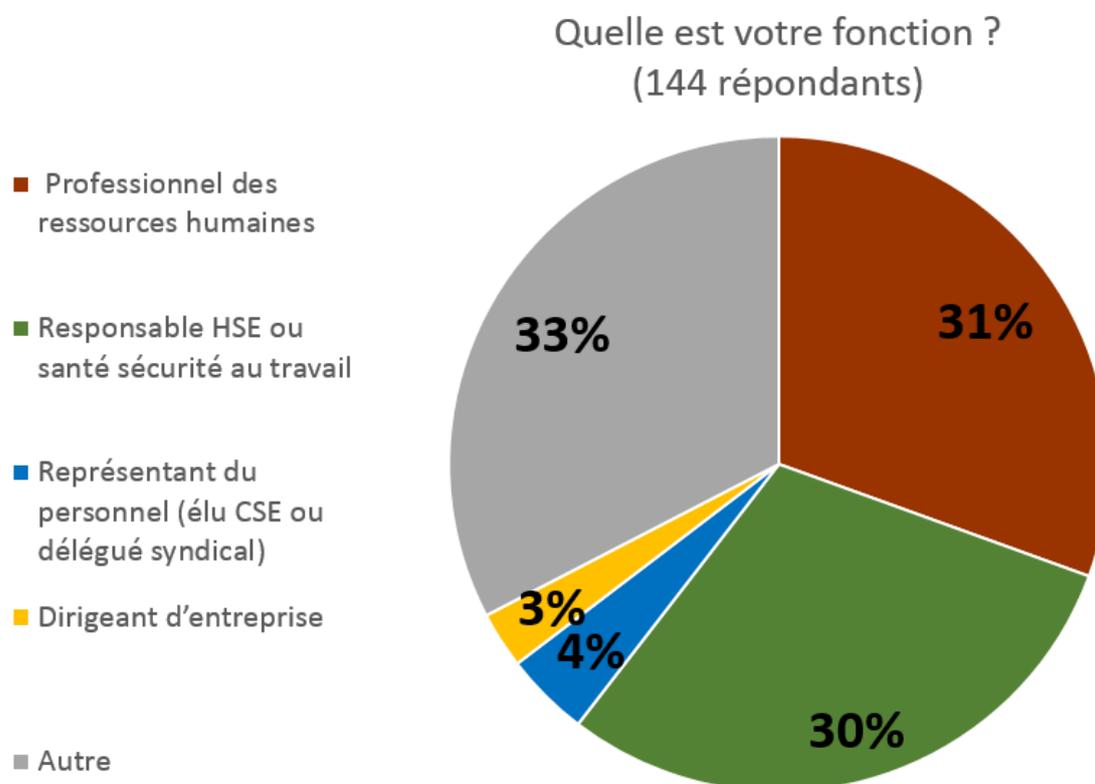
« Décryptage de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail »

SOMMAIRE

1.	Réponses au sondage sur les fonctions	2
2.	Mise en œuvre de la loi	3
3.	SPST : organisation	4
4.	SPST : offre socle	8
5.	SPST : agrément	9
6.	Prévention de la désinsertion professionnelle	9
7.	SPST : visites	9
8.	Réponse au sondage sur le DUERP	10
9.	DUERP et prévention des risques professionnels	11
10.	Prévention des risques professionnels	14
11.	CSE	16
12.	Formations SST	17
13.	Passeport prévention	20
14.	Fonction publique	21
15.	Secteur agricole	22
16.	Institutions	23
17.	Autres	24

Ce document de questions-réponses a été réalisé par la rédaction SST des Éditions Législatives, avec le concours de Ouriel Atlan, Séverine Baudoin, Virginie Guillemain et Nathalie Lebreton du Dictionnaire Permanent Social et de Catherine Ehlert du Dictionnaire Permanent Social Agricole.

1. REPONSES AU SONDAGE SUR LES FONCTIONS



Autre = membre de SPST (directeur SPSTI, médecin du travail, IPRP, infirmier en santé au travail, documentaliste, etc.), assistant social du travail, représentant du personnel, consultant, inspecteur du travail, contrôleur de sécurité, juriste en droit social, avocat en droit du travail, responsable administratif et financier, comptable, etc.

2. MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

AUCUN DECRET POUR LE MOMENT ?

Aucun décret d'application de la loi du 2 août 2021 n'est paru à date.

Lors d'une matinée d'échanges avec le gouvernement le 20 septembre 2021, les partenaires sociaux et les services de santé au travail ont fait savoir au secrétaire d'État Laurent Pietraszewski, qu'ils comptaient peser sur les textes d'application de la loi.

Pour les abonnés, voir l'article d'ActuEL-HSE du 21 septembre 2021 : « [Loi santé au travail : le compte à rebours des textes d'application est lancé](#) »

Remarque : à noter qu'un décret sur un point en relation avec la loi a été publié. Pour rappel, la loi du 29 mars 2018 (de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017) a créé une visite médicale avant le départ à la retraite pour les salariés soumis au dispositif de suivi individuel renforcé (ou ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle). Les modalités de cette visite ont été précisées par un décret du 9 août 2021 ([D. n° 2021-1065, 9 août 2021 : JO, 11 août](#)). 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 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant. Or, à partir du 31 mars 2022, selon l'article 5 de la loi du 2 août 2021, la mise en place de cette surveillance post-exposition ne sera plus seulement une faculté pour le médecin du travail : celui-ci devra systématiquement la mettre en place, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques ([C. trav., art. L. 4624-2-1](#)). Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

PEUT-ON AVOIR UN CALENDRIER AVEC DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI ?

La plupart des dispositions rentrent en vigueur le 31 mars 2022. Lorsque ce n'est pas le cas, c'est précisé dans le support (par exemple, pour le dépôt du DUERP sur le futur portail, ou encore le passeport prévention).

Le [bulletin spécial](#) (disponible pour les abonnés depuis le 17 septembre 2021) contient un tableau récapitulatif des articles avec les entrées en vigueur correspondantes.

DANS QUELLE MESURE SERA IMPACTÉE LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL INTRODUE PAR LE DÉCRET 2016-1908 DU 29 DÉCEMBRE 2016 ?

Le décret de 2016 traite du suivi de l'état de santé des travailleurs. La loi du 2 août 2021 ne modifie pas ce texte directement, donc les mesures restent valables.

Au niveau du suivi de santé, on peut noter l'article 5 de la loi du 2 août 2021 qui met en place une surveillance post-exposition pour un travailleur exposé à certains risques dangereux, notamment chimiques. Le médecin du travail devra systématiquement la mettre en place, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale ([C. trav., art. L. 4624-2-1](#)). Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

3. SPST : ORGANISATION

LES FICHES D'ENTREPRISES (OBLIGATOIRES ACTUELLEMENT ET FAITES PAR LES SST) SERONT-ELLES TOUJOURS OBLIGATOIRES ?

La loi ne modifie en rien ce sujet de la fiche d'entreprise. Celle-ci reste donc en vigueur.

Pour rappel, dans tous les services de santé au travail, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement, sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. L'établissement de ces fiches présente une importance majeure, notamment dans les petites entreprises, dans la mesure où elle constitue un des premiers leviers pour mettre en œuvre une démarche de prévention et aider l'employeur dans l'identification et l'évaluation des risques existants dans son entreprise ([Circ. DGT n° 13, 9 nov. 2012, NOR : ETST1239145C](#)). Un modèle de fiche d'entreprise a été fixé par arrêté du 29 mai 1989 ([Arr. 29 mai 1989, NOR : TEFT8903461A : JO, 8 juin](#)).

POUR LES INDEPENDANTS, Y A-T-IL OBLIGATION D'AFFILIATION A UN SPST ?

L'article 24 de la loi fait entrer les travailleurs non-salariés, les chefs d'entreprise et les travailleurs indépendants dans le champ d'application des dispositions du code du travail, relatives à la santé et à la sécurité au travail, alors qu'ils en étaient exclus pour l'essentiel, jusqu'à présent. Cet élargissement du suivi de la santé au travail à l'ensemble des salariés est une avancée dans l'amélioration de la santé des travailleurs. En effet, il devenait « de moins en moins justifiable d'opérer une distinction entre les personnes en raison de leur différence de statut juridique alors qu'au sein d'une même communauté de travail (salarié et indépendant), voire dans la même entreprise (CDI, intérimaire, CDD, stagiaire), elles cohabitent et sont exposées aux mêmes risques. » (Rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », Charlotte Lecocq, Bruno Dupuis, Henri Forest, août 2018, p. 61).

Et, au-delà d'être exposés aux mêmes risques, ces travailleurs sont aussi concernés par des risques spécifiques liés, s'agissant par exemple des travailleurs indépendants, « à la forte responsabilité personnelle qui caractérise leurs métiers », « la nature du travail indépendant [favorisant] le déni par les intéressés de leurs problèmes de santé », le tout conduisant « selon une logique de cercle vicieux à l'aggravation [des] problèmes » ; « Les risques d'épuisement professionnel, voire le risque suicidaire sont donc fortement présents chez les [travailleurs non-salariés] » (Rapport d'information sur la santé au travail, M. Stéphane Artano et Mme Pascale Gruny, 2 oct. 2019, p. 61).

L'article 24 fait donc écho aux recommandations formulées dans les différents travaux cités ci-dessus et vise à intégrer dans le parcours du suivi de l'état de santé des salariés, des travailleurs qui en étaient exclus. C'est ainsi que la loi introduit dans le code du travail à l'alinéa 1er de l'article L. 4622-5-1, le principe selon lequel l'ensemble des travailleurs, salariés ou non-salariés, exerçant leur activité sur le site d'une entreprise disposant de son propre SPST pourront être suivis par ce service, dans le cadre d'une convention signée entre les parties intéressées.

La loi introduit donc la possibilité pour les travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale de s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix ([C. trav., art. L. 4621-3](#)). Elle précise qu'ils bénéficieront « d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle » ([C. trav., art. L. 4621-4](#)).

Il s'agit d'une possibilité, et non d'une obligation.

LES SALARIES DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEUR POURRONT-ILS EGALEMENT ETRE SUIVIS PAR LES SPSTA DES ENTREPRISES ADHERENTES ?

Actuellement, les obligations afférentes à la médecine du travail, hors surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à certains risques, sont à la charge du groupement. Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée en raison d'une exposition à certains risques, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur ([C. trav., art. L. 1253-13](#)).

Dans le cas de travailleurs intérimaires, l'article [L. 1251-22](#) du code du travail tel que modifié par l'article 23 de la loi santé au travail (entrée en vigueur au 31 mars 2022) permet désormais à l'entreprise utilisatrice qui dispose de son propre SPST de suivre l'état de santé de ses travailleurs intérimaires (dans le cadre d'une convention). Cet article vise uniquement les salariés intérimaires.

L'article [L. 4622-5-1](#) alinéa 1 du code du travail (nouveau) permet aux travailleurs d'avoir le suivi de leur état de santé réalisée par le SPST propre à l'entreprise dans laquelle le travailleur (salarié ou non) exerce son activité, dans des conditions fixées par convention. Le salarié d'un groupement d'employeurs qui exerce son activité sur le site d'un membre du groupement (site de l'entreprise utilisatrice) pourrait

potentiellement être visé. Le suivi de l'état de santé de ce travailleur pourrait donc être réalisé par le SPSTA propre du membre utilisateur du groupement (et/ou par le SPST du groupement).

L'alinéa 2 de ce même article (nouveau également) traite des salariés d'entreprises extérieures qui exercent des activités sur le site d'une entreprise disposant de son propre service de prévention et de santé au travail. Il vise les travailleurs exposés à des risques professionnels particuliers et permet le suivi de leur état de santé de manière conjointe entre, d'une part, le SPST du site de l'entreprise dans lequel ils exercent leur activité et qui dispose de son propre SPST, et, d'autre part, le SPST de leur employeur. Ces travailleurs doivent exercer des activités, dont la nature et la durée devront être précisées par décret. Ce décret, à paraître, pourrait viser les activités de salariés de groupements d'employeurs. Il autoriserait ainsi le suivi conjoint de l'état de santé de ces travailleurs par le SPST du groupement d'employeur (employeur) et le SPST propre au membre utilisateur (site de l'entreprise utilisatrice).

JE TRAVAILLE DANS UN GIP (GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC), NOUS SOMMES UNE TRENTAINE DE CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC, AUCUNE MEDECINE DU TRAVAIL N'ACCEPTÉ NOS SALAIRES, COMMENT FAIRE ?

Les services de santé au travail doivent être organisés par :

- les employeurs de droit privé (C. trav., art. L. 4621-1 et L. 4622-1) ;
- des établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- des établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (C. trav., art. L. 4621-1, al. 2 et L. 4111-1).

Les contractuels de droit privé doivent donc être suivis par un service de prévention et de santé au travail.

Par contre, si les contractuels dépendent du droit public, l'organisation est différente. Par exemple, les services des collectivités territoriales doivent disposer d'un Service de médecine préventive. Ce service a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction publique territoriale, art. 10 à 26-1).

LE TIERS TEMPS DU MEDECIN N'EXISTE-T-IL PAS DEJA ?

En effet, le tiers-temps du médecin du travail existe déjà. Comme cela a été précisé dans le webinaire, l'article 33 de la loi rehausse, au niveau législatif, l'obligation qui figure aujourd'hui dans la partie réglementaire du code du travail ([C. trav., art. R. 4624-4](#)) pour le médecin du travail de consacrer le tiers de son temps de travail à des actions en milieu de travail ([C. trav., art. L. 4623-3-1](#)), sur le terrain.

LA LOI OBLIGE LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL A INCLURE UN SERVICE SOCIAL INTERNE OU SOUS-TRAITE, OU SONT-ILS PRIS EN COMPTE ? COMME LES PSY ET LES IPRP.

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins deux cent cinquante salariés (~~C. trav., art. L. 4631-1, D. 4631-1 à D. 4632-11~~).

La loi ne mentionne pas directement ce service social. Mais l'article 35 de la loi permet d'intégrer les auxiliaires médicaux disposant de compétence en santé au travail à l'équipe pluridisciplinaire ([C. trav., art. L. 4622-8](#)).

L'AUTORISATION D'ACCES AU DOSSIER MEDICAL PAR UN PRATICIEN EST-ELLE INTUITU PERSONAE?

L'article 15 de la loi permet au seul médecin du travail d'accéder au dossier médical partagé (DMP) du travailleur et de l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier ([C. santé publ., art. L. 1111-17](#)).

L'article 16 de la loi prévoit que 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, sauf opposition de l'intéressé ([C. trav., art. L. 4624-8](#)).

LE RDV DE LIAISON S'AJOUTE A LA VISITE DE PREREPRISE?

Oui, afin de prévenir la désinsertion professionnelle, l'article 27 instaure un rendez-vous de liaison entre un travailleur en arrêt de longue durée et son employeur ([C. trav., art., L. 1226-1-3](#)). L'objectif de mieux préparer les travailleurs au retour à leur poste suite à un arrêt de travail pour des raisons tenant essentiellement à leur santé.

L'article L. 1226-1-3 du code du travail précise l'objet de ce rendez-vous de liaison. Il s'agit justement – entre autres - d'informer le salarié qu'il peut bénéficier de l'examen de préreprise prévu à l'article L. 4624- 2-4 du code du travail.

Ce rendez-vous peut être demandé aussi bien par l'employeur que par le salarié. L'employeur doit informer celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation du rendez-vous.

A noter également que le référent handicap peut participer au rendez-vous de liaison à la demande du salarié concerné ([C. trav., art. L. 5213-6-1](#)).

Remarque : pour rappel, toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ([C. trav., art. L. 5213-6-1](#)). Or cette fonction est mal connue : seulement 27 % des salariés interrogés connaissent et comprennent précisément le rôle des référents handicap, selon une étude de mars 2021 menée par l'Agefiph et l'Ifop.

4. SPST : OFFRE SOCLE

QUE CONTIENT LE SOCLE MIS À DISPOSITION PAR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL. Y A-T-IL UN SOCLE OBLIGATOIRE RÉGLEMENTAIRE AUQUEL ILS DOIVENT RÉPONDRE ?

L'article 11 de la loi introduit le principe selon lequel le SPSTI doit désormais fournir à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs une offre socle (« ensemble socle de services »). Celle-ci doit couvrir l'intégralité des missions prévues par le code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

La liste et les modalités de ce socle de services devront être définies par le CNPST ou, en l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai à déterminer, par décret en Conseil d'Etat.

CERTAINS SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL METTENT A DISPOSITION DES ENTREPRISES UNE PLATEFORME PERMETTANT L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS, CETTE POSSIBILITE FAIT-ELLE PARTIE INTEGRANTE DU SOCLE OBLIGATOIRE ?

L'offre socle doit traiter de 3 sujets qui sont le suivi individuel des travailleurs et la prévention de la désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels. Une plateforme qui permet l'évaluation des risques s'inscrit dans ce dernier thème. Mais, le SPST doit également « apporter sa contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ».

Par ailleurs, la liste et les modalités de cet « ensemble socle de services » devront être définies par le CNPST ou, en l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai à déterminer, par décret en Conseil d'Etat.

DOIT-ON COMPRENDRE QUE L'OFFRE COMPLEMENTAIRE COMPRENDRAIT DES SERVICES DE TYPE INTERVENTION D'IPRP PAR EXEMPLE (MESURES DIVERSES), OU AUTRES CORPS DE METIER (PSYCHOLOGUES), SERVICES POUR LE MOMENT INCLUS DANS LES SERVICES DES SST ET DONC DANS NOS COTISATIONS ANNUELLES ? DIT AUTREMENT, CES SERVICES QUI EXISTENT DEJA VONT-ILS DEVENIR PAYANTS ?

Selon la loi, le SPSTI pourra proposer à ses adhérents une offre de services complémentaires dont le coût et la facturation seront indépendants de la tarification de l'offre socle (~~C. trav., art. L. 4622-9-1~~). Cette disposition est une transposition de l'ANI du 9 décembre 2020.

5. SPST : AGREMENT

QUI SERA EN CHARGE D'AGREER LES SPST ?

Tous les services de santé au travail, qu'ils soient autonomes ou interentreprise, vont faire l'objet d'un agrément ([C. trav., art. L. 4622-6-1](#)). Celui-ci sera délivré par l'autorité administrative, après avis du comité régional de prévention et de santé au travail compétent, pour une durée de cinq ans.

Pour les services interentreprises, agrément et certification sont liés car « l'agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification ». Un cahier des charges national de cet agrément est défini par décret. « Si l'autorité dispositions, elle peut diminuer la durée de l'agrément ou y mettre fin, selon des modalités déterminées par décret. »

6. PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

LA QUESTION DU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES EST-ELLE TRAITEE PAR LA LOI ?

La prévention de la désinsertion professionnelle est une thématique importante de la loi. Mais elle est traitée de façon globale, il n'y a pas de dispositifs spécifiques au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

7. SPST : VISITES

QU'EN-EST-IL DE LA COMBINAISON AVEC LE DECRET DU 9 AOUT SUR LA VISITE MEDICALE AVANT LE DEPART EN RETRAITE ?

En effet, la loi du 29 mars 2018 (de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017) a créé une visite médicale avant le départ à la retraite pour les salariés soumis au dispositif de suivi individuel renforcé (ou ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle). Les modalités de cette visite ont été précisées par un décret du 9 août 2021 ([D. n°2021-1065, 9 août 2021 : JO, 11 août](#)).

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 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Or, à partir du 31 mars 2022, selon l'article 5 de la loi du 2 août 2021, la mise en place de cette surveillance post-exposition ne sera plus seulement une faculté pour le médecin du travail : celui-ci devra systématiquement la mettre en place, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques ([C. trav., art. L. 4624-2-1](#)). Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

EST-CE QUE LA LOI PREVOIT LA TELECONSULTATION ET EST-CE POSSIBLE D'AVOIR UN SPSTI COMPLETEMENT A DISTANCE ??

L'article 21 de la loi précise que les professionnels de santé peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance en utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, et ce, compte tenu de son état de santé physique et mental et en ayant recueilli son consentement préalable ([C. trav., art. L. 4624-1, II](#)).

Remarque : les services de santé au travail avaient été autorisés à recourir aux téléconsultations par une instruction du 17 mars 2020 des ministères du travail et de l'agriculture pour assurer les visites devant être maintenues pendant le confinement.

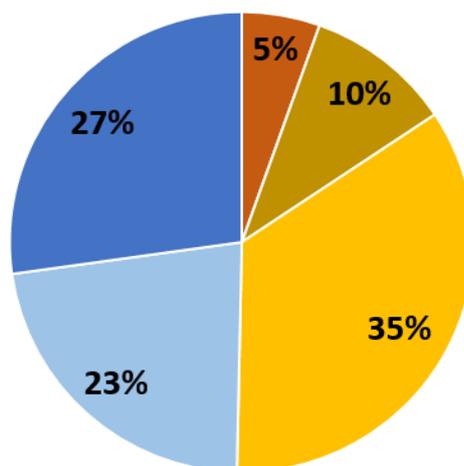
De plus, si le médecin ou le professionnel de santé considère que l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels il est exposé le justifie, il peut proposer d'inviter à cette visioconférence le médecin traitant ou un autre professionnel de santé choisi par le travailleur.

Pour s'assurer que les SPST respectent les mêmes exigences minimales en termes de sécurité que celles applicables aux plateformes de télémédecine, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement pour préciser que les SPST et les professionnels de santé chargés du suivi individuel de l'état de santé du travailleur s'assurent que l'usage de ces technologies est conforme aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité des services numériques en santé.

Remarque : les modalités d'application des consultations à distance doivent être déterminées par décret en Conseil d'État.

8. REPONSE AU SONDAGE SUR LE DUERP

Où en êtes-vous sur le document unique ?
(147 répondants)



- Pas de document unique dans votre structure ou pas de mise à jour depuis 2019 ou plus
- Il existe un document unique, mais sans action de prévention
- Il existe un document unique et des actions de prévention mais les élus du CSE ne sont pas intégrés et le DUER n'est pas connu par les salariés
- Le document unique est réalisé annuellement par un responsable HSE avec la participation des salariés, des élus du CSE et un plan d'actions de prévention en découle et est validé et suivi en CSE ou CSSCT
- Situation précédente et à chaque changement de situation, le document unique est mis à jour

Le graphique présenté pendant le webinar sur le document unique est issu d'un rapport de la Dares, page 2 de « [La prévention des risques professionnels en 2019](#) », n° 029 publié en juin 2019).

9. DUERP ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

POUVEZ-VOUS CONFIRMER QUE LA LOI LAISSERA LA LIBERTE DE CHOIX DES METHODES D'EVALUATION DES RISQUES ?

La loi du 2 août 2021 renforce le document unique comme outil de la prévention. Comme c'est le cas aujourd'hui, le code du travail ne spécifie pas de méthode pour réaliser cette évaluation des risques professionnels.

POUR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, EST-CE QUE LE DUER DOIT CONCERNER LES RISQUES DES SALARIES PERMANENTS OU EGALEMENT LES RISQUES AUXQUELS SONT EXPOSES LES SALARIES MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES ADHERENTES ? CAR LE NOMBRE D'ADHERENTS EST NOMBREUX ET LES RISQUES VARIENT EN FONCTIONS DES ENTREPRISES.

Les membres du groupement d'employeurs (entreprises utilisatrices) sont responsables des conditions de travail des salariés mis à disposition ([C. trav., art. L. 1253-12](#)) et notamment de leur santé et sécurité (4°). Chaque entreprise adhérente du groupement doit réaliser son DUER, en incluant les risques auxquels sont soumis les salariés mis à disposition (comme le ferait une entreprise avec des travailleurs intérimaires).

Le groupement étant l'employeur des salariés mis à disposition, il doit lui aussi avoir un DUER qui inclut l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Une communication étroite est à prévoir entre le groupement et les entreprises adhérentes. On peut imaginer que les entreprises adhérentes (les membres du groupement) transmettent leur DUER au groupement, par exemple.

OU PEUT-ON TROUVER UN PLAN ANNUEL DE PREVENTION, UN PLAN TYPE ?

Il n'existe pas de programme annuel de prévention « type ». Celui-ci doit déboucher de l'évaluation des risques réalisée par l'entreprise, les actions sont donc bien spécifiques.

La loi du 2 août précise le contenu pour les entreprises concernées (d'au moins 50 salariés) ([C. trav., art. L. 4121-3-1](#)). Le programme annuel de prévention structuré doit contenir :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, avec, pour chaque mesure :
 - ses conditions d'exécution ;
 - des indicateurs de résultat ;
 - l'estimation de son coût ;
- les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- un calendrier de mise en œuvre.

Il est possible d'imaginer un format de plan d'action classique (Excel ou autre) avec des colonnes qui correspondent aux points requis.

Y AURA-T-IL RETROACTIVITE DU DEPOT DES DOCUMENTS UNIQUES?

Non, il n'y a pas de rétroactivité prévue pour le dépôt des DUERP sur le futur portail. Celui-ci devra être déposé sur le portail :

- à compter du 1er juillet 2023, pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

A QUELLE DATE LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVEAUTES DU DUERP ? A COMPTER DE QUELLE DATE CES DISPOSITIONS RENTRENT ELLES EN VIGUEUR? PAR RAPPORT A LA LOI SUR LE DU ET LES MESURES DE PREVENTION, QUAND EST-CE QUE CELA DOIT PRENDRE EFFET?

A l'exception du dépôt du DUERP (voir question précédente), les autres dispositions relatives au DUERP rentrent en vigueur au 31 mars 2022, et notamment le fait d'avoir un programme annuel de prévention (ou une liste d'actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés), et la participation du CSE à l'élaboration du DUERP.

POUR LE DUER, J'AVAIS LU AUSSI QU'ON DEVAIT ADRESSER PAR MAIL AUX SERVICES DE LA MEDECINE DU TRAVAIL NOS VERSIONS DU DUER, CE QUI EST TRES LOURD. EN SAVEZ-VOUS PLUS?

Le DUERP doit effectivement être tenu à disposition du médecin du travail ([C. trav., art. R. 4121-4](#)). Le code du travail ne précise pas de mode d'envoi, ou de mise à disposition. _____

CETTE MISE A DISPOSITION SUPPOSE UNE MISE A DISPO VIA LE WEB AVEC DONC UN UPLOAD CLOUD? QUID DE L'ACCES? D'UN DELAI DE DEPOTS? DE LA PROTECTION DES DONNEES?

Aujourd'hui, le document unique doit déjà être tenu à la disposition d'acteurs internes et externes à l'entreprise ([C. trav., art. R. 4121-4](#)) :

- des travailleurs ;
- des membres du CSE ;
- des délégués du personnel ;
- à défaut d'instances représentatives, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé ;
- du médecin du travail.

A partir du 1^{er} juillet 2023 (et au 1^{er} juillet 2024 au plus tard pour les entreprises de moins de 150 salariés), l'archivage du DUERP – et la mise à disposition pour les anciens travailleurs - se fera via un portail sur lequel les DUERP devront être déposés.

Le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement de ce portail numérique (après avis conforme de la Commission nationale de l'informatique et des libertés) ainsi que les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique seront arrêtés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréés par le ministre chargé du travail, selon des modalités déterminées par décret.

En l'absence d'agrément de ces éléments, les mesures d'application nécessaires à l'entrée en vigueur de ce dépôt seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

LA PLATEFORME D'ENREGISTREMENT DES DU NE SERA PAS CENTRALISEE AU NIVEAU DE L'ÉTAT?

Les modalités de ce portail ne sont pas encore précisées (voir la réponse à la question précédente).

LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION D'UNE ENTREPRISE MULTISITES DOIT-IL ETRE DUPLIQUE POUR CHAQUE ENTREPRISE DE L'ENTITE ?

Le code du travail n'exige pas de format particulier pour le programme annuel de prévention (seul son contenu est précisé, voir ci-dessus ou dans le support du webinaire). Il peut donc y avoir un programme annuel de prévention par site ou bien un seul programme qui regroupe toutes les actions de tous les sites.

L'important est que les actions débouchent du DUERP. Elles doivent donc être cohérentes avec la cotation des risques.

En fonction de l'activité des différents sites, une action peut ne concerner qu'un seul, plusieurs ou bien tous les sites.

NOUS AVONS DES PLANS DE PREVENTION DES RPS, NOUS AVONS DES PLANS DE PREVENTION SUR LE RISQUE ROUTIER... CES PLANS DE PREVENTION S'INTEGRENT OU DU MOINS PEUVENT S'INTEGRER DANS LE PAP?...QUELQUE FOIS J'AI DU MAL A COMPRENDRE LES ARTICULATIONS ENTRE PLANS D'ACTIONS/PLANS DE PREVENTION ET CE FAMEUX PAP?

Le principe de la réglementation en santé et sécurité au travail est que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1). Ces mesures comprennent, entre autres, des actions de prévention des risques professionnels.

Une organisation peut donc mettre en place divers plans d'actions de prévention selon ses enjeux et ses risques prioritaires.

Le programme annuel de prévention qui débouche du DUERP (pour les entreprises de plus de 50 salariés, et la liste des actions de prévention pour les plus petites) est un livrable obligatoire. L'objectif de cette démarche d'évaluation des risques est d'avoir des actions de prévention pertinentes sur les risques les plus importants. C'est à l'entreprise d'organiser ses actions et de relier le programme annuel de prévention aux autres plans d'action qui peuvent être thématiques par exemple.

DIFFERENCES ENTRE LE PLAN D' ACTIONS ET LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES QUI EXISTAIT DEJA ?

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la loi précise simplement le contenu du programme annuel de prévention. Mais celui-ci existait déjà.

Pour les organisations de moins de 50 salariés, à partir du 31 mars 2022, les élus devront avoir une « liste d'actions de prévention » consignée dans le DUERP.

10. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Y AURA-T-IL UN EFFET RETROACTIF POUR LA POLYEXPOSITION ET JUSQU'A QUAND ?

L'article 5 de la loi introduit simplement la notion de polyexpositions dans les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques. L'article L. 44121-1 est ainsi rédigé : « 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 (entrée en vigueur au 31 mars 2022).

Il n'y a pas de rétroactivité sur ce point, ni sur aucun autre.

Y A-T-IL UN VOLET DANS LE DU DES RISQUES HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ? Y A-T-IL DANS LA LOI DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX RISQUES LIES AUX CONDUITES ADDICTIVES ?

La loi n'indique pas de volet spécifique en lien avec le harcèlement sexuel ou les risques liés aux addictions dans le DUERP.

Les risques liés aux conduites addictives sont des risques à prendre en compte à part entière, notamment pour les addictions qui peuvent créer un risque direct dans le cadre du travail, par exemple, consommation d'alcool ou de cannabis avant de prendre un poste où une vigilance est indispensable (conducteur d'engins, travail en hauteur). Par ailleurs, les conduites addictives peuvent avoir un lien avec les risques psychosociaux. Or, les risques psychosociaux doivent être évalués dans le cadre du document unique.

Le harcèlement – moral ou sexuel – n'est pas à proprement parler un « risque professionnel ». Par contre, il est évident que l'employeur doit protéger les salariés de tout harcèlement. Lorsqu'il est informé d'un fait de harcèlement, il doit rapidement tout mettre en œuvre pour soustraire le salarié s'estimant victime de

harcèlement à cette situation, au besoin en le retirant de son poste de travail, sous peine d'engager sa responsabilité à plusieurs titres.

La prévention des harcèlements peut rejoindre la prévention des risques psychosociaux.

LE HARCELEMENT MORAL PEUT-IL DECOULER DU HARCELEMENT SEXUEL ?

Les définitions des harcèlements moral et sexuel sont les suivantes.

- Harcèlement moral : propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ([C. pén., art. 222-33-2](#)).
 - La jurisprudence précise cette notion et insiste sur une condition majeure : un élément (ou agissement) isolé ne peut pas être qualifié de harcèlement. Il en faut plusieurs et ils doivent être répétés dans le temps. A la différence de l'infraction de harcèlement sexuel qui peut ne résulter que d'un seul acte, les agissements de harcèlement moral doivent être réitérés sur une période plus ou moins longue.
- Harcèlement sexuel :
 - Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :
 - soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant (ex. : propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime);
 - soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
 - L'infraction est également constituée :
 - 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;
 - 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
 - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. ([C. trav., art. L. 1153-1 nouveau](#) ; [C. pén., art. 222-33](#)).

CETTE LOI NE FAIT PAS DE LIEN AVEC LA PROBLEMATIQUE DE PENIBILITE ?

La loi du 2 août 2021 ne fait pas de lien direct avec la problématique de la pénibilité. Pour rappel, les facteurs dits de pénibilité ont été renommés en « facteurs de risques professionnels » depuis l'ordonnance n° 2017-1389 ([C. trav., art. L. 4161-1](#)) et les obligations de déclaration ne concernent que 6 facteurs.

Cependant, la notion de traçabilité est commune. En effet, l'employeur doit consigner, en annexe du document unique ([C. trav., art. R. 4121-1-1](#)) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus, cette proportion sera actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Une traçabilité existait donc au niveau des « facteurs de pénibilité » et la loi du 2 août 2021 va plus loin en ce sens, puisqu'il est précisé que : « 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 » ([C. trav., art. L. 4121-3-1](#))

11. CSE

EN CSE, SIMPLE PRESENTATION OU VOTE SUR LE DUERP ?

Le CSE doit être consulté pour avis sur le DUERP et ses mises à jour ([C. trav., art. L. 4121-3](#)).

Une consultation signifie un vote des titulaires et un avis (contrairement à une simple information qui ne donne pas lieu à un vote et expression d'un avis, mais peut bien sûr donner lieu à des discussions qui figureront au procès-verbal).

L'avis peut être favorable ou défavorable, et a minima, il doit figurer au PV. Cependant, en général, le CSE exprime « le pourquoi » de cet avis, exprime ses réserves, ses bons points, ses propositions, etc.

Une consultation implique des effets juridiques, outre l'expression d'un avis formalisé. Il doit y avoir une obligation d'information suffisante en amont, un délai de consultation, parfois la possibilité d'une expertise, et un recours auprès du tribunal judiciaire (TJ) en cas d'insuffisance d'informations pour rendre un avis éclairé.

MALHEUREUSEMENT - DUERP REALISE, ACTION REALISE MAIS LES 0 RETOUR DU CSE ET DES ELUS, QUE FAIRE ? QUE FAIRE LORSQUE LES ELUS NE S'APPROPRIENT PAS LA DEMARCHE ALORS QU'ILS SONT INVITES DE MANIERE SYSTEMATIQUE AU EVALUATION DE RISQUES ET REVUE DE DU?

Plusieurs raisons peuvent expliquer un manque d'implication des élus sur les questions de santé et de sécurité.

Au niveau juridique, il s'agit d'être en capacité de prouver que vous avez inclus les élus dans la démarche (ex. : invitations à des réunions, inclusion dans toutes les communications sur le sujet, etc.). En pratique, un des objectifs des formations obligatoires en SST pour les élus est l'acquisition des compétences pour qu'ils aient les connaissances et les outils pour être compétents sur le sujet.

12. FORMATIONS SST

QUELLE SERA LA DUREE DE LA FORMATION POUR LE SALARIE DESIGNE A LA SECURITE ? La loi du 2 août ne précise pas de durée minimal de la formation. Il est seulement précisé que le référent « sécurité » bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ([C. trav., art. L. 2315-18](#)).

Les mots « à la demande » ont été supprimé de l'article [L. 4644-1](#) qui devient à compter du 31 mars 2022 : « l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail ».

Les conditions de cette formation sont précisées dans les articles L. 2315-16 à L. 2315-18. Ainsi, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. La formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5.

ET QUE DIT-ON DE LA FORMATION DES INFIRMIERS EN SANTE AU TRAVAIL ?

Pour être recruté dans un SPST, l'infirmier de santé au travail doit être diplômé d'État ou disposer de l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Il doit, soit avoir eu une formation spécifique en santé au travail (définie par décret en Conseil d'Etat), soit en suivre une dans les 12 mois qui suivent son recrutement. Dans ce dernier cas, l'employeur prend en charge le coût de la formation ([C. trav., art. L. 4623- 10](#)).

Ces obligations de formation seront précisées à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 mars 2023.

L'employeur doit favoriser la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute.

Remarque : la loi du 2 août 2021 ajoute une section sur les missions de l'infirmier de santé au travail. Dans les conditions de déontologie professionnelle définies et garanties par la loi, il assure les missions qui lui sont

dévolues ou déléguées par le médecin du travail, dans la limite des compétences prévues pour les infirmiers par le code de la santé publique ([C. trav., art. L. 4623-9](#)). Aucun texte ne reconnaissait encore à l'infirmier de santé au travail un statut propre alors même qu'il s'est imposé comme un acteur majeur de la santé au travail ces dernières années en raison notamment de sa présence obligatoire dans certaines entreprises ([C. trav., art. R. 4623-32](#)), de sa participation à l'équipe pluridisciplinaire du service de santé ([C. trav., art. L. 4622-8](#)) ou encore de la possibilité de réaliser la visite d'information et de prévention au moment de l'embauche ([C. trav., art. L. 4624-1](#)).

LA FORMATION EST-ELLE OBLIGATOIRE ? C'EST A DIRE, EST-CE A L'EMPLOYEUR DE LA PREVOIR D'OFFICE OU PEUT-IL ATTENDRE QUE LES ELUS EN FASSENT LA DEMANDE ?

La formation relative à la santé sécurité au travail des élus au travail est obligatoire. C'est à l'employeur de la proposer et de la planifier avec les représentants du personnel, lorsqu'ils sont élus.

La formation des membres des CSE est obligatoire et est de 5 jours quelle que soit la taille de l'entreprise.

LA FORMATION EST-ELLE OBLIGATOIRE POUR LES MEMBRES DE CSHCT (FONCTION PUBLIQUE) ?

La loi du 2 août 2021 mentionne uniquement les formations en santé et sécurité au travail pour les CSE, donc dans les entreprises.

Pour la Fonction publique, une réforme des IRP est prévue selon les modalités ci-dessous :

AUJOURD'HUI	A VENIR LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique		
<p>Comité technique</p> <p>CHSCT</p>	<p>FONCTION PUBLIQUE D'ETAT A compter du 01/01/2023 D. n° 2020-1427, 20 nov. 2020, JO : 22 nov.</p> <p>Conseil social d'administration (CSA) Durée du mandat des RP : 4ans</p> <p>Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail Obligatoire à partir de 200 agents ou en deçà si existence de risques professionnels particuliers</p>	<p>FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A compter du 01/01/2023 D. n° 2021-571, 10 mai 2021</p> <p>Conseil social territorial (CST) Durée du mandat des RP : 4ans</p> <p>Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail Obligatoire à partir de 200 agents ou en deçà si existence de risques professionnels particuliers et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs</p>	<p>FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE A paraître</p> <p>comité social d'établissement (CSE) dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public</p>

Actuellement, les élus des CHSCT bénéficient d'une formation spécifique. Cette formation est d'une durée minimale de 5 jours et elle doit intervenir au cours du premier semestre du mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art 8](#)).

Pour la fonction publique territoriale, elle est organisée dans les conditions définies par le [décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007](#).

Selon les articles R. 4614-21 à R. 4614-23 du code du travail, le contenu des formations doit permettre aux élus des CSHCT de :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

QUELLES SONT LES FORMATIONS DE PREVENTION A PREVOIR POUR LES EMPLOYES DU SECTEUR TERTIAIRE ?

Le code du travail a rendu obligatoire certaines formations relatives à la santé en sécurité au travail. Ces formations ne dépendent pas directement des secteurs d'activité mais de plusieurs facteurs. Par exemple, les fonctions des salariés (ex. : même dans une entreprise du secteur tertiaire, une habilitation électrique peut être nécessaire, pour les personnes en charge de la maintenance bâtiments) ou encore la taille de l'entreprise (CSE en place si > 11 salariés).

Sans exhaustivité, on peut citer :

- la formation en santé et sécurité au travail des élus du CSE ;
- les habilitations électriques ;
- les formations pour le travail en hauteur, etc.

D'autres formations ne sont pas réglementairement obligatoires mais recommandées, par exemple :

- les différents CACES (attention, l'autorisation de conduite est, elle, obligatoire) ;
- la formation sauveteur secouriste du travail ;
- la formation PRAP (plutôt que gestes & postures), etc.

Et enfin, dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer la formation à la sécurité par une formation pratique et appropriée aux risques auxquels ils sont exposés dans leur vie professionnelle ([C. trav., art. L. 4141-1 à L. 4141-4](#)), des formations de « développement des compétences » peuvent être organisées, généralement en interne.

13. PASSEPORT PREVENTION

EST-CE QUE LE PASSEPORT DE PREVENTION SERA DEPLOYE PAR CHAQUE ENTREPRISE OU BIEN UN MODELE EMANANT DES INSTANCES PUBLIQUES SERA MIS EN PLACE ?

La loi du 2 août 2021 ne donne pas de précision sur les modalités pratiques du passeport prévention. Il est probable qu'un fonctionnement sera défini au niveau national puisque ce passeport devra être numérique et accessible aux employeurs, organismes de formation et travailleurs.

Un décret devrait paraître avant le 1^{er} octobre 2022 au plus tard pour définir toutes les modalités de ce passeport prévention.

LES INTERIMAIRES SERONT-ILS CONCERNES PAR LE PASSEPORT PREVENTION ?

La loi du 2 août 2021 n'exclut aucun travailleur du dispositif du passeport prévention. A priori, tous les travailleurs, y compris les intérimaires seront concernés.

L'objectif du passeport qui est de suivre les formations en santé et sécurité au travail sur le parcours professionnel, est d'ailleurs encore plus important pour des travailleurs intérimaires.

PASSEPORT PREVENTION : COMMENT SERA-T-IL GERE (FORMAT, TRAÇABILITE...)

La loi du 2 août 2021 ne donne pas de précision sur les modalités pratiques du passeport prévention. Celles-ci seront déterminées par le Comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire, ou par décret en Conseil d'État. Ce passeport entrera en vigueur au plus tard, le 1er octobre 2022.

Les informations connues à date sont les suivantes.

L'objectif du passeport prévention est de tracer les formations tout au long de la carrière d'un travailleur. Ainsi, l'employeur doit renseigner « 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 » ([C. trav., art. L. 4141-5](#)). Le passeport est aussi complété par les organismes de formation et le travailleur lui-même peut « 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 ».

Remarque : ce dernier point a fait craindre à certains sénateurs que ce passeport soit « un moyen de faire porter aux salariés eux-mêmes leur propre responsabilité » par rapport aux formations et ainsi « exonère la responsabilité des employeurs ». Lors de cette même audition, le professeur Gérard Lasfargues (conseiller scientifique auprès du directeur général de l'Anses) a noté qu'il fallait « conserver la responsabilité de l'évaluation et de la mise en place de moyens de prévention des risques professionnels à l'employeur et ne pas la déporter sur les salariés qui subissent éventuellement ces risques professionnels » (auditions du 14 avril 2021).

En terme pratique, il est possible pour un demandeur d'emploi « d'ouvrir un passeport 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 ».

La loi précise que, pour « les besoins du suivi des obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité » et « sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel », 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.

Remarque : le passeport prévention était prévu dans l'ANI dans le but « d'éviter des formations surabondantes et parfois même redondantes ».

LES FORMATIONS SST REALISEES EN INTERNE PAR UN RESPONSABLE QSE, RENTRENT-ELLES DANS LE CADRE DU PASSEPORT PREVENTION ?

A priori, les formations qui ne sont pas validées par un diplôme, une attestation ou une certification ne rentreraient pas dans le cadre du passeport prévention. Celui-ci ciblerait davantage les formations obligatoires et recommandées ([voir question page précédente](#)). L'objectif est d'éviter des doublons de formation, lorsque celles-ci sont toujours valables au moment où un travailleur change d'entreprise.

14. FONCTION PUBLIQUE

EST-CE QUE LA LOI DU 2 AOUT EST APPLICABLE A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ? TOUT CE EST DIT POUR LES ENTREPRISES EST-IL VALABLE POUR LES COLLECTIVITES PUBLIQUES? APPLICATION AUX COLLECTIVITES?

Pour rappel, le code du travail dans sa partie IV sur la santé et sécurité au travail – livres 1 à 5 - s'applique aux 3 versants de la Fonction Publique (sous réserve de règles statutaires particulières nécessitées par le fonctionnement des services) :

- Livre Ier : Dispositions générales (articles L. 4111-1 à L. 4163-22 et articles R. 4121-1 à D. 4154-6))
- Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail (articles L. 4221-1 à L. 4231-1 et articles R. 4211-1 à R. 4228-37)
- Livre III : Equipements de travail et moyens de protection (articles L. 4311-1 à L. 4321-5 et articles R. 4311-1 à R. 4324-45)
- Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition (articles L. 4411-1 à L. 4461-1 et articles R. 4411-1 à R. 4457-14)
- Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations (articles L. 4511-1 à L. 4541-1 et articles R. 4511-1 à R. 4542-19)

Les articles qui sont modifiés ou ajoutés dans cette partie par la loi du 2 août 2021 dans cette partie s'applique donc à la fonction publique. Il s'agit notamment des obligations relatives à la prévention des risques (DUERP, passeport prévention). A l'inverse, les dispositions relatives aux services de prévention et de santé au travail ou aux représentants du personnel de la loi du 2 août 2021 ne s'appliquent pas à la Fonction publique (livre VI, institutions et organismes de prévention).

EN TANT QU'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT NOUS AVONS L'ATTACHE D'UN SMIE (SERVICE MEDICAL INTERENTREPRISES). NOUS AVONS PASSE UNE CONVENTION AVEC CE SERVICE. LA LOI CHANGE-T-ELLE DES CHOSES SI L'ON CONSIDERE CETTE CONVENTION PASSEE? AUTREMENT DIT, IMPLICATIONS POUR MON EMPLOYEUR ET ELEMENTS QUE JE DOIS, POTENTIELLEMENT, LUI APPORTER?

La loi du 2 août 2021 n'aborde pas les conventions déjà passées, *a priori* rien de change sur ce point.

15. SECTEUR AGRICOLE

L'AFFILIATION DES CHEFS D'ENTREPRISE EST-ELLE OBLIGATOIRE? VAUT-ELLE AUSSI POUR LES EXPLOITANTS AGRICOLES (MSA)?

Pour les chefs d'entreprise, la réponse est la même que pour les [travailleurs indépendants](#).

A priori, l'affiliation vaut aussi pour les exploitants agricoles.

LA MSA QUI EST LE SPST POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR AGRICOLE EST-ELLE CONCERNEE PAR CETTE LOI ?

Dans son article 2, la loi du 2 août 2021 simplifie l'articulation entre les dispositions législatives du code du travail et les dispositions réglementaires applicables aux services de santé au travail en agriculture. Le nouvel article L717-2 du code rural et de la pêche maritime indique que « Des décrets déterminent les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture ainsi que, le cas échéant, les modalités d'application du chapitre II du titre II du livre VI de la quatrième partie et de l'article L. 4644-1 du code du travail. Ils déterminent également les conditions dans lesquelles les exploitants agricoles et les membres non salariés de leur famille peuvent demander à bénéficier des examens du service de santé au travail. Les dépenses du service de santé au travail sont couvertes par les cotisations des employeurs et, le cas échéant, par celles des exploitants mentionnés ci-dessus. Des décrets en Conseil d'État précisent les modalités de mise en œuvre des chapitres III à V du titre II du livre VI de la quatrième partie du même ».

Par ailleurs, l'article 11 de la loi traite aussi du secteur agricole avec l'insertion dans le code rural et de la pêche maritime de l'article L. 717-3-1-I : « La caisse centrale de la mutualité sociale agricole coordonne la mise en œuvre, par les services de santé au travail des caisses de mutualité sociale agricole, de l'ensemble socle de services prévu à l'article L. 4622-9-1 du code du travail. Celui-ci est adapté à ces services selon des modalités fixées par décret, après avis du comité national de prévention et de santé au travail prévu à l'article L. 4641-2-1 du même code. La caisse centrale de la mutualité sociale agricole peut proposer une offre de services complémentaires prévue à l'article L. 4622-9-1 dudit code. Elle coordonne sa mise en œuvre par les services de santé au travail des caisses de mutualité sociale agricole. Les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification prévu à l'article L. 4622-9-3 du code

du travail, adaptés aux modalités d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail des caisses de mutualité sociale agricole, sont fixés par décret, après avis du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4641-2-1 du même code. »

Selon cet article, la CCMSA devra coordonner la mise en place de service socle au sein des services de santé des caisses de MSA. Pour cela, des décrets sont attendus.

16. INSTITUTIONS

LES ORGANISMES DE PREVENTION OPPBTP, INRS, CARSAT, ANACT, ETC. SONT-ILS IMPACTES PAR LA LOI? (TRAVAUX PRELIMINAIRES DU RAPPORT LECOQ)

Au niveau des institutions, seules les Aract et Anact sont impactées par la loi du 2 août 2021.

L'article 38 de la loi liste les conditions selon lesquelles les agences régionales ARACT pourront fusionner avec l'ANACT (entrée en vigueur fixée par un décret à venir, au plus tard le 1er janvier 2023) :

- « la fusion avec l'agence est décidée par une délibération de l'assemblée générale de chaque association régionale adoptée à la majorité qualifiée des adhérents présents ou représenté ;
- la fusion entraîne la dissolution de l'association régionale sans liquidation de ses biens, ainsi que la transmission universelle de son patrimoine à l'agence, dans l'état où il se trouve à la date de réalisation définitive de l'opération de fusion ;
- le transfert des biens, droits et obligations des associations fusionnées avec l'agence est réalisé à titre gratuit et ne donne lieu à aucune indemnité ou perception de droits, impôts ou taxes de quelque nature que ce soit, à aucun versement d'honoraires au profit des agents de l'État, ni au versement prévu à l'article 879 du code général des impôts. Les biens immobiliers transférés relèvent du domaine privé de l'établissement ».

Remarque : après avis des membres de son comité technique et de son CHSCT, l'ANACT doit mettre en place un comité social d'administration entre le 1er janvier 2023 et le 31 juillet 2023. Les mandats des membres du comité technique et CHSCT de l'agence en cours au 6 décembre 2022 sont prolongés jusqu'à l'installation de son comité social d'administration.

17. AUTRES

DANS UNE ENTREPRISE, QUI PEUT ANIMER LA SENSIBILISATION DES TRAVAILLEURS A LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE ET AUX GESTES QUI SAUVENT ?

La méconnaissance des comportements qui sauvent (massage cardiaque, utilisation d'un défibrillateur) et la peur de ne pas les effectuer correctement empêchent de nombreux Français de porter secours spontanément à une personne en détresse. Un statut de citoyen sauveteur a donc été créé par une loi du 3 juillet 2020.

A ce titre, L'employeur doit proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, sur le temps de travail (pendant l'horaire normal de travail) ([D. n° 2021-469, 19 avr. 2021 : JO, 20 avr.](#)).

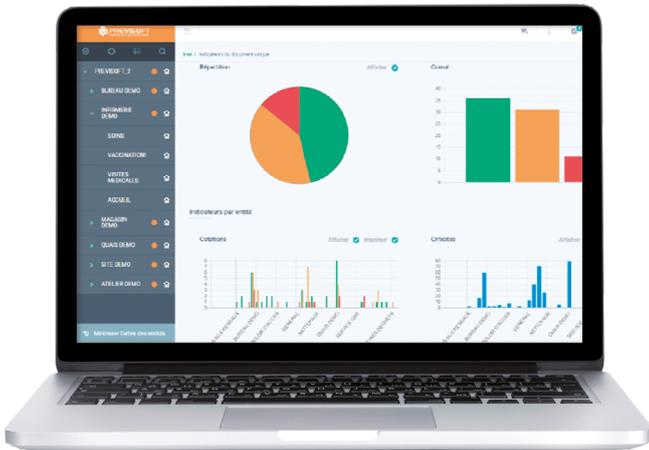
Les modalités de cette sensibilisation ne sont pas encore connues, notamment les organismes et les professionnels qui pourront la dispenser. Un arrêté est attendu à ce sujet.

PROPOSEZ-VOUS DES SOLUTIONS POUR LES IPRP QUI ACCOMPAGNENT PLUSIEURS ENTREPRISES ?

Nous proposons diverses solutions que vous pouvez trouver sur le [site internet des Editions Législatives](#).

NOUVEAUTÉ

Découvrez PREVISOFT, la solution SaaS modulaire pour la prévention des risques professionnels et environnementaux !



-  **Fiabilité**
un logiciel conforme et évolutif qui intègre les normes et réglementations en vigueur
-  **Sécurisation**
des dispositifs d'alertes mails, des tableaux de bord... pour piloter vos processus
-  **Gain de temps**
des fiches éditables, des statistiques et un reporting en quelques clics

LES MODULES :



Document unique



Gestion des déchets



Analyse environnementale



Gestion des équipements



Coactivité



Gestion des ATMP



Risque chimique



Gestion des formations

Pour toute information ou demande de démo, contactez-nous au **01 40 92 36 36** ou rendez-vous sur www.previsoft.fr



Lefebvre Dalloz



NOUVELLE GÉNÉRATION

Solution SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Anticiper, suivre
et appliquer la réglementation

J'assure

la veille réglementaire

Avec actuEL HSE enrichi de la veille permanente, plus de 50 fiches réglementaires, la base de textes en SST et en environnement ...

J'applique et mets en œuvre la réglementation

Plus de 80 études thématiques, près de 170 fiches conseil, de nombreux outils...

Je communique et sensibilise les équipes en interne

Plus de 100 supports de communication (infographies, présentations) pour faciliter vos actions de prévention et mobiliser l'ensemble des équipes.



Si vous souhaitez tester gratuitement **Solution Santé et Sécurité au Travail** pendant 15 jours et sans engagement, contactez-nous au **01 40 92 36 36** ou **cliquez ici**