

Une réforme pour renforcer et décloisonner la prévention en santé au travail

Par Bettyna LEVEL, Directrice juridique du CIAMT

Suite à l'accord national interprofessionnel du 10/12/2020 sur la prévention en santé au travail, et après échanges et amendements parlementaires, une nouvelle loi santé au travail du 2 août 2021 a été promulguée. Elle entre en application le 31 mars 2022, mais de nombreux décrets sont attendus. Que faut-il en retenir ?

Le programme du Président de la République vise à faire de la France le pays de référence en matière de Prévention. Cet objectif s'inscrit également dans le Plan Innovation Santé 2030 qui a été publié en juillet dernier. Les Services de Prévention en Santé au Travail s'inscrivent plus que jamais dans un paysage innovant et décloisonné avec une nouvelle réforme.

La **loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail** transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures visant à décloisonner la santé publique et la santé au travail.

En voici les principaux points clés.

Un nouveau nom

Les Services de Santé au Travail deviennent des **Services de Prévention en Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)** et voient leurs missions étendues (évaluation, vaccination, conseil sur l'impact du télétravail et sur la promotion du sport).

Un socle de services obligatoires et soumis à certification

Les SPSTI vont devoir fournir aux adhérents et travailleurs, un ensemble socle de **services qui couvrent toutes les missions de prévention** y compris une cellule de prévention de désinsertion professionnelle. Des services complémentaires pourront être proposés.

Cet ensemble socle sera **financé par une cotisation encadrée** où chaque salarié compte pour une unité quel que soit son temps de travail. L'encadrement tarifaire sera défini sur la base d'un coût moyen national de l'ensemble des socles de services. **Les SPSTI devront être certifiés** par un organisme de contrôle indépendant en complément de l'accréditation.

Le DUERP et PAPRIACT

Le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé avec pour **objectif d'en améliorer son accessibilité**. Sont ainsi prévus :

- Une conservation successive durant au moins 40 ans ;
- Le dépôt dématérialisé du DUERP et de ses mises à jour sur un portail numérique géré par les organisations d'employeurs.

Les entreprises de plus de 50 salariés devront élaborer un **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Le Dossier Médical Partagé (DMP) et le Dossier Médical en Santé Travail (DMST)

Le médecin du travail pourra accéder et alimenter le DMP d'un salarié avec son accord.

En complément, le DMST sera ouvert au médecin praticien correspondant.

Le DMP pourra comporter, avec l'accord du salarié, un volet santé travail dans lequel seront versés les éléments du DMST. Ce volet sera accessible aux professionnels de santé de ville ou en milieu hospitalier.

Des Moyens de Prévention renforcés

Ils se traduisent par plusieurs mesures :

- **Consécration de la télémédecine pour le suivi en santé au travail**

Les professionnels de santé au travail pourront recourir aux pratiques médicales ou de soins à distance, dite « télémédecine » en dehors du contexte pandémique, pour le suivi individuel du salarié, en tenant compte de son état physique et mental, avec l'accord du salarié et dans les conditions du respect de la confidentialité.

- **Création du Passeport Prévention pour tracer les acquisitions en santé et sécurité**

L'employeur, l'organisme de formation ou le salarié devront renseigner dans ce passeport les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

- **Création d'une visite de mi-carrière (45 ans)**

Le travailleur est examiné par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur. L'examen médical vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le travailleur sur la prévention.

- **Création des rendez-vous de liaison pour les longs arrêts de travail**

La loi crée un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur, associant le Service de santé au travail, pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles telles que l'aménagement du poste ou du temps de travail.

- **Modification des visites de fin de carrière pour les suivis renforcés**

La loi Santé vient à nouveau modifier le régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée (SIR). Un décret du 09/08/2021 est paru pour les précisions (voir encadré p.8).

- **Précisions sur les essais encadrés et les conventions de rééducation professionnelle**

Actuellement, un salarié en arrêt de travail peut, avec l'accord de son médecin traitant, accéder à des formations professionnelles ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseils auxquelles la CPAM participe : CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) et essai encadré.



La Loi Santé Travail intègre ces dispositifs dans le Code de Sécurité sociale (Essai encadré) et le code du travail (CRPE).

- **Des nouveautés pour le suivi des intérimaires, salariés indépendants et extérieurs**

Pour les salariés intérimaires : lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre SPST, les intérimaires peuvent être suivis par celui-ci avec une convention avec l'agence de travail temporaire.

Les travailleurs indépendants peuvent désormais s'affilier à un SPSTI avec une offre spécifique.

Pour les salariés extérieurs intervenant sur le site de l'entreprise : lorsque l'entreprise dispose de son propre SPST, les salariés ou non salariés peuvent être suivis par celui-ci avec une convention.

Une Gouvernance réformée au niveau national, régional et local :

- **Au niveau national**

Un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), aux compétences étendues, est institué au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). Un article complémentaire prévoit les conditions de la fusion des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

- **Au niveau régional**

Au sein du comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) est créé le Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail (CRPST).

- **Au niveau des SPST et donc au CIAMT**

Toujours paritaires, les membres du CA seront nouvellement désignés :

- Côté employeur, par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes.

Le Président restera issu du collège employeur.

- Côté salarié des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La loi introduit la désignation d'un Vice-Président salarié.

Les mandats pourront se succéder dans la limite de deux fois.



Délais d'application : à partir du 31 mars 2022

Les mesures du texte doivent s'appliquer au plus tard le 31 mars 2022.

Principales échéances :

- **30 juin 2022** au plus tard, publication du décret sur le référentiel de la certification (Procédure de certification 2 ans)
- **1^{er} octobre 2022** pour la mise en œuvre du passeport prévention
- **1^{er} juillet 2023** pour l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP des entreprises de plus de 150 salariés
- **1^{er} janvier 2024**, mise en œuvre de la procédure de certification des SPSTI
- **1^{er} janvier 2024**, mise en place du partage d'information entre les organismes d'assurance maladie et les SPSTI
- **1^{er} juillet 2024** pour l'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP des entreprises de moins de 150 salariés

Nous vous tiendrons régulièrement informés du détail de ces mesures dès leur entrée en application.

Point de vigilance

La Loi Santé Travail renforce le contrôle de conformité des équipements de travail et de protection individuelle (ET/EPI), avec des sanctions renforcées.

Le fait d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition, de céder à quelque titre que ce soit un ET/PI n'ayant pas fait l'objet d'une procédure d'évaluation de conformité est puni de 50 000 € et 100 000 € d'amende en cas de récidive.

Si ces ET/PI ne satisfont pas aux règles techniques ou exigences essentielles de santé et de sécurité, est encourue une amende de 100 000 € et 200 000 € en cas de récidive. Lorsque ces situations sont de nature à compromettre la santé ou la sécurité des utilisateurs ou d'autres personnes, la peine d'amende encourue est de 200 000 € et de 400 000 € en cas de récidive.

La surveillance sur le marché est confiée à une autorité de contrôle dont les modalités seront définies par décret à venir.

Ces autorités s'assureront entre 8h et 20h, du respect des opérateurs économiques, de leurs obligations respectives et le cas échéant, mettront leurs pouvoirs en œuvre de manière proportionnelle.

Nouvelles dispositions pour la visite médicale de fin de carrière

Le décret du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite s'applique aux travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite **intervient à compter du 1^{er} octobre 2021**.

L'objectif de ces nouvelles dispositions est d'améliorer le suivi des salariés concernés, compte-tenu des potentiels effets à long terme sur leur santé des risques auxquels ils ont été exposés.

Les salariés concernés sont ceux qui sont exposés :

- À l'amiante ou au plomb
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
- Aux agents biologiques Groupes 3 et 4
- Aux rayonnements ionisants
- Au risque hyperbare
- Au risque de chute en hauteur
- Ou les postes conditionnés à l'examen d'aptitude

La loi prévoit ainsi que la visite devra intervenir : « dans les meilleurs délais » après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière. Dans les autres cas, avant le départ en retraite.



<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043927208>