

**La loi santé au travail n°2021-1018  
du 2 août 2021  
Entrée en vigueur à partir du 31 mars 2022**

La loi dite « santé » du 2 août 2021 transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail et d'accentuer les mesures axées sur la prévention à mettre en place au sein des entreprises, en collaboration avec le CSE et le service de prévention et de santé au travail.

Plusieurs décrets d'application ont d'ores et déjà été publiés, d'autres sont encore attendus. Les principales dispositions sont les suivantes :

## Projet de transition professionnelle

Jusqu'au 30 mars 2022, pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle (ancien CIF), le salarié en contrat de travail à durée indéterminée devait justifier :

- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise ;
- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Depuis le 31 mars 2022, cette condition d'ancienneté est supprimée pour le salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail et dans les vingt-quatre mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ou une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

## Passeport prévention

Selon un nouvel article L. 4141-5 du code du travail, l'employeur devra renseigner, pour chaque salarié, 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.

Ce passeport prévention devait entrer en vigueur au plus tard le 1er octobre 2022. La date a été reportée.

Un site d'information dédié vient d'être mis en place par le ministère du travail. Il contient une présentation générale du passeport de prévention et des informations personnalisées selon le type d'utilisateur : travailleurs, employeurs ou organismes de formation.

Ce site est considéré comme la première étape de la mise en œuvre du passeport de prévention, en vue du développement du dispositif au premier semestre 2023.

Pour y accéder : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr>

Le travailleur pourra aussi inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

Les organismes de formation renseigneront également le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

## La prévention des risques et le DUERP

### ⇒ Conservation du DUERP et de ses versions successives

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 prévoit la conservation du DUERP et de ses versions successives pour une durée de 40 ans à compter de leur élaboration.

Le DUERP, puis ses versions actualisées, devront y être déposés à compter :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus
- du 30 septembre 2022 pour les entreprises de moins de 150 salariés (décret n°2022-487 du 5 avril 2022)

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation, l'employeur devra conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé si c'est déjà le cas (C. trav. art. R. 4121-4 modifié).

Le décret du 18 mars 2022 précise que l'obligation de conservation s'applique uniquement aux versions du document unique en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à celle-ci.

### ⇒ Mise à jour du DUERP

Depuis le 31 mars 2022 le DUERP doit être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés seulement (modification de l'article R. 4121-2 1°, décret du 18 mars 2022) du code du travail.

Il n'y a donc plus d'obligation pour les entreprises de moins de 11 salariés de mettre à jour le DUERP chaque année de manière systématique.

Cependant, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, conservent l'obligation d'opérer une mise à jour à chaque fois :

- qu'est prise une décision d'aménagement important de l'entreprise modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- ou qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (et non plus lorsqu'une information « dans une unité de travail » était « recueillie » - modification de l'article R. 4121-2, 3° du code du travail).

### ⇒ **Accès au DUERP étendu aux anciens travailleurs et aux services de prévention et de santé au travail.**

La loi prévoit que le DUERP, dans ses versions successives, est tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, pour une durée qui ne peut être inférieure à 40 ans (art. L 4121-3-1 C. trav).

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le décret du 18 mars 2022 précise que l'obligation de mise à disposition des versions successives du DUERP s'applique uniquement aux versions du document unique en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à celle-ci.

Concernant les travailleurs et les anciens travailleurs, seules les versions du DUERP en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise sont à leur disposition, et la communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur.

Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical (C. trav. art. R. 4121-4 modifié).

### ⇒ **Contribution du CSE à la démarche d'évaluation des risques professionnels et consultation sur le DUERP**

L'article L. 4121-3 prévoit que dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE et sa CSSCT, s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Cette consultation est obligatoire.

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 ».

Le CSE sera également consulté à chaque mise à jour du DUERP.

### ⇒ **Consignation de la liste des actions de prévention dans le DUERP pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, et c'est nouveau, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Une liste de ces actions ainsi que les mises à jour correspondantes doivent être consignée dans le DUERP. Cette liste doit dorénavant être présentée au CSE lorsqu'il existe.

Le décret du 18 mars 2022 précise que l'employeur est tenu de revoir la liste à chaque mise à jour du DUERP, et si besoin de la réviser (C. trav. art. R. 4121-2 modifié).

## ⇒ **Programme annuel de prévention dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Ce programme n'est pas une nouveauté et il est déjà prévu qu'il soit présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (art. L. 2312-27 C. Trav).

Mais désormais, le contenu est précisé dans sa partie opérationnelle. Les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail devant :

- 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 (comme à l'heure actuelle avec en nouveauté la précision des indicateurs de résultats),
- Identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (nouveau) ;
- Comprendre un calendrier de mise en œuvre (nouveau).

Le décret du 18 mars 2022 précise que l'employeur est tenu de revoir le programme annuel de prévention à l'occasion de chaque mise à jour du DUERP, et si besoin de le réviser (C. trav. art. R. 4121-2 modifié).

## **Création d'une visite médicale de mi-carrière**

Au cours du 45<sup>ème</sup> anniversaire du travailleur, une visite médicale de mi-carrière doit être organisée (art. L 4624-2-2 C. Trav).

Cet examen vise à :

- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle du travailleur ;
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et la prévention des risques professionnels.

## **Visite post-exposition**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, les salariés partant à la retraite et ayant occupé au cours de leur vie professionnelle un poste à risque impliquant un suivi médical renforcé doivent passer une visite médicale de fin de carrière.

A partir du 31 mars 2022, cette visite doit être organisée plus tôt si le salarié cesse d'être exposé aux risques professionnels avant son départ à la retraite, à savoir « dans les meilleurs délais » après cette cessation.

Il appartient à l'employeur de désigner les salariés concernés auprès de son service de prévention et de santé au travail.

Au terme de la visite, le médecin du travail remettra au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le versera au dossier médical en santé au travail. En outre, une surveillance pourra être mise en place si le médecin du travail constate une exposition du salarié à des risques professionnels dangereux.

## Création d'un rendez-vous de liaison facultatif

L'article 27 de la loi crée, à compter du 31 mars 2022, un rendez-vous de liaison entre le salarié absent et l'employeur, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail. Il peut être proposé aux salariés dont l'arrêt de travail a débuté à compter du 31 mars 2022.

Un décret n°2022-373 du 16 mars 2022 en précise les contours.

Ce rendez-vous peut être organisé pour les arrêts de travail supérieurs à 30 jours consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non (C. trav. art. L 1226-1-3 et D 1226-8-1 nouveaux).

Il s'agit d'un rendez-vous facultatif, qui peut avoir lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié ne pouvant pas être sanctionné s'il refuse d'y participer. Il a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention à la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de la possibilité de solliciter cet entretien.

## Nouvelles modalités d'organisation des visites de reprise et de pré-reprise

### ⇒ Visite de reprise

La visite médicale de reprise s'impose après une absence d'au moins 30 jours pour les arrêts de travail résultant d'un accident du travail et quelle que soit la durée pour une maladie non professionnelle.

Pour les maladies non professionnelles, relevant de la vie privée, la loi prévoit une visite médicale de reprise obligatoire pour les arrêts d'au moins 60 jours (et non 30 jours). Mais cette disposition n'est pour le moment pas encore applicable au régime agricole.

Un décret devrait prochainement être adopté pour harmoniser les régimes. Donc actuellement en régime agricole l'obligation d'organiser la visite de reprise s'impose toujours après un arrêt d'au moins 30 jours pour une maladie non professionnelle.

Une visite médicale de reprise doit toujours être organisée lorsqu'une salariée revient de congé de maternité.

#### ⇒ **Visite de pré reprise**

Actuellement en régime agricole, la visite de pré-reprise ne peut être organisée qu'au bénéfice des travailleurs absents depuis plus de 3 mois.

*Précision* : La loi prévoit que pour les arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la visite de pré-reprise peut être organisée au bénéfice des travailleurs absents depuis plus de 30 jours. Cette disposition n'est pas encore applicable au régime agricole.

De même, la disposition légale prévoyant la possibilité pour le médecin du travail de prendre l'initiative d'organiser un examen de pré-reprise n'est pas applicable au régime agricole.

Un décret devrait prochainement être adopté pour harmoniser les régimes.

## **Rôle du CSE**

#### ⇒ **Négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail**

Le thème de la qualité de vie et des conditions de travail doit être abordé dans le cadre de la négociation périodique obligatoire, tous les 4 ans, et intégré dans l'accord d'adaptation conclu à l'issue de ces négociations lorsqu'elles aboutissent (art. L 2242-11 C. Trav).

A défaut, l'employeur devra aborder le thème de qualité des conditions de travail (santé et la sécurité au travail, prévention des risques professionnels...) dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art. L 2242-19-1 C. Trav).

#### ⇒ **Formation des élus du CSE**

Depuis le 31 mars 2022, la formation relative à la santé, sécurité, et conditions de travail (SSCT) doit être d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Tous les élus ont droit à cette formation. Elle n'est pas uniquement réservée aux membres de la CSSCT.

Le financement de la formation santé et sécurité est toujours pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 modifié C. Trav). Cependant, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le

financement de cette formation peut être supporté par l'opérateur de compétence (OCAPIAT), selon des modalités prévues par décret (en attente).

⇒ **Référent « santé et sécurité au travail »**

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Désormais, la formation du référent « santé et sécurité au travail » désigné devient obligatoire (art. L 4644-1 C. Trav).

**Textes de référence :**

**Loi n°2021-1018 du 2 août 2021**, dite Loi santé au travail

**Décret n°2022-372 du 16 mars 2022** relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

**Décret n°2022-373 du 16 mars 2022** relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

**Décret n°2022-395 du 18 mars 2022** relatif au DUERP et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail par les opérateurs de compétences

**Décret n°2022-487 du 5 avril 2022** relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail

**Pour toute question, contacter :**

**le SVP social**

**tel : 04 72 53 01 85**

**mail : [svp.social@unep-fr.org](mailto:svp.social@unep-fr.org)**

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de l'UNEP



**Transfert et reproduction  
strictement interdits**