

Loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

La loi 2021-1018 du 2 août 2021 met la prévention au cœur du système de santé au travail. Un grand nombre de ses dispositions n'entreront en vigueur qu'au 31 mars 2022, et les décrets d'application sont attendus.

Elle comporte trois volets principaux :

- Les évolutions pour les services de santé au travail
- La prévention de la désinsertion professionnelle
- Les évolutions en matière de prévention des risques

Les missions des services de prévention et de santé au travail (SPST) sont élargies.

Les SPST doivent contribuer à préserver un état de santé du travailleur compatible avec son maintien dans l'emploi au cours de sa vie professionnelle. Ils doivent fournir un socle de services comportant la prévention primaire, le suivi des travailleurs et la prévention de la désinsertion professionnelle. A ce socle, pourra s'ajouter une offre de services complémentaires.

Le médecin de prévention devra consacrer le tiers de son temps sur le terrain et pourra déléguer l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire aux membres de cette équipe.

Le médecin praticien, lorsqu'il disposera d'une formation en médecine du travail pourra contribuer, avec le médecin de prévention, au suivi médical classique du travailleur uniquement dans les zones où il y a pénurie de médecins de prévention, ou s'ils ne sont pas suffisamment disponibles pour répondre au besoin de suivi médical des agents.

L'infirmier(e) en santé au travail a désormais un statut propre, et ses missions sont précisées.

La loi introduit la possibilité pour les auxiliaires médicaux d'exercer en pratique avancée, en assistance d'un médecin de prévention au sein d'un SPST.

Elle apporte des éclaircissements sur les conditions d'accès aux données médicales : A partir du 1^{er} janvier 2024, le médecin de prévention et le médecin praticien pourront échanger des données avec l'accord du patient.

Pour prévenir la désinsertion professionnelle, la loi instaure une cellule dédiée à cet objectif et met en place des outils de lutte contre la désinsertion professionnelle : la visite de mi-carrière, le rendez-vous de liaison, prévu entre l'agent en maladie de longue durée et son employeur, pour mieux préparer le retour au travail après un arrêt et les visites de pré-reprise et de reprise par le médecin de prévention.

En matière de prévention des risques, la loi apporte les précisions suivantes : les employeurs de 50 personnes et plus devront établir un programme annuel de prévention qui contiendra une liste détaillée des mesures devant être prises dans l'année à venir. Ce programme sera obligatoirement soumis au Comité Social Territorial (CST).

Les employeurs de moins de 50 personnes devront simplement établir une liste d'actions de prévention, qui sera soumise à l'avis du CST et consignée dans le document unique (DU) et ses mises à jour.

Le CST sera consulté, pour avis, sur le DU et ses mises à jour.

A cela, la loi vient ajouter que le DU doit aussi assurer la traçabilité collective des expositions, par la conservation, par voie dématérialisée, de ses versions successives pendant une durée d'au moins 40 ans. La durée précise sera fixée par décret, et un portail numérique spécifique sera créé à partir du 1^{er} juillet 2023 pour les employeurs de 150 personnes et plus, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024 pour les autres.

Pour mémoire, le DU doit être mis à disposition des employés, qui doivent tous savoir où il est, et pouvoir y accéder facilement. Parmi les nouvelles dispositions introduites par la loi figure l'extension de la possibilité de cet accès aux anciens travailleurs et à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

En ce qui concerne la prévention des risques chimiques le législateur introduit la notion de poly-expositions aux produits chimiques, pour tenir compte de l'effet combiné qu'ils peuvent produire. Une surveillance spécifique post-exposition ou post-professionnelle est prévue.

Dans le cadre de la nouvelle loi le CST contribuera à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et réalisera des enquêtes en matière d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Pour tous les élus siégeant au CST la loi prévoit une formation de 5 jours à l'occasion d'un premier mandat, et de 3 jours à l'occasion d'un renouvellement.

Le Passeport Prévention, servant à tracer les formations d'un travailleur en matière de sécurité, tout au long de sa carrière, sera instauré. Il comportera toutes les attestations et certificats concernant les formations santé et sécurité au travail suivies par l'agent. Les modalités concernant ce passeport rentreront en vigueur au plus tard au 1^{er} octobre 2022.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) devient la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, plaçant le travail perçu au cœur de la qualité de vie au travail.

Enfin, la loi prévoit deux nouveaux cas de reconnaissance concernant le harcèlement sexuel : il pourra être constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

De même il sera caractérisé lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements successivement venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation savent que ces propos ou comportements constituent une répétition.

Dans ces cas le harcèlement est matérialisé lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs (caractère non intentionnel de l'infraction).