

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

23 juin 2022

Santé au travail : quoi de neuf pour les entreprises ? Tout ce qui a changé au 1^{er} avril 2022

Depuis le 1^{er} avril 2022, les principales mesures de la loi Santé travail du 2 août 2021 sont entrées en vigueur. L'occasion pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) - qui ont changé de nom - de préciser les changements importants pour les entreprises.

Les grands enjeux de cette loi portent sur :

- le **renforcement de la prévention pour une lutte plus efficace contre la désinsertion professionnelle**
- l'adaptation et la prise en compte de **nouveaux risques**
- le décloisonnement entre **santé publique** et santé au travail
- l'élargissement du public suivi en intégrant notamment le suivi des employeurs et des **travailleurs indépendants**.

Par ailleurs, tous les SPSTI doivent proposer à leurs entreprises adhérentes et à leurs travailleurs une **offre socle** qui comprend :

- la prévention des risques professionnels
- le suivi individuel de l'état de santé des salariés
- la prévention de la désinsertion professionnelle

Trois sujets au cœur des SPSTI depuis de nombreuses années !

Elargissement du suivi médico-professionnel des salariés

La loi du 2 août 2021 renforce les suivis spécifiques des salariés les plus vulnérables et prévoit :

- une **visite de mi-carrière** à une échéance déterminée par **accord de branche** ou, à **défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié** pour faire état de l'adéquation du poste avec l'état de santé du travailleur et évaluer le risque de désinsertion professionnelle
- une **visite post-exposition ou post-professionnelle** bénéficiant à chaque salarié cessant d'être exposé à certains risques particuliers au cours de sa vie professionnelle, pour dresser un état des lieux des expositions et mettre en place, le cas échéant, le dispositif de surveillance médicale adéquat en lien avec le médecin traitant
- un **rendez-vous de liaison** entre le salarié et l'employeur en lien avec le SPST qui pourra être programmé en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours. Il a lieu durant l'arrêt de travail et a pour but d'informer le salarié sur les possibilités qui s'offrent à lui en matière de maintien en emploi et d'aménagements potentiels de son poste de travail. Il ne s'agit pas d'une visite médicale.

Les conditions d'accès aux visites de-pré reprise et de reprise sont révisées :

- la **visite de pré reprise** est accessible suite à un **arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours** (contre 3 mois auparavant)
- en cas d'absence **pour cause de maladie ou d'accident non professionnel**, la **visite de reprise** est obligatoire à compter de **60 jours** (contre 30 jours auparavant).
- Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées : les salariées revenant de congé maternité, salariés victimes d'une maladie professionnelle (sans condition de durée d'arrêt) ou victimes d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours bénéficient toujours de la visite de reprise.

Les modalités et le champ de délégation des missions du médecin du travail sont revues :

- Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés, les **infirmiers en santé au travail peuvent réaliser certaines visites** qui, auparavant, ne pouvaient être assurées que par le médecin du travail (visite à la demande, par exemple).
- Le médecin du travail reste le **seul professionnel de santé compétent** pour émettre un avis, une proposition, une conclusion écrite ou une indication reposant sur des **éléments de nature médicale**.

Ouverture du suivi médical des travailleurs non-salariés par les SPSTI

Les travailleurs indépendants peuvent s'affilier au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de leur choix. Ils bénéficient alors d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les SPSTI réfléchissent à l'offre de services spécifiques à proposer à ce nouveau public.

Les employeurs non-salariés et dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, peuvent bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée à leurs salariés.

Impact sur le document unique

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) fait l'inventaire des risques identifiés dans l'entreprise et liste les actions de prévention et de protection des salariés mises en œuvre.

Nouveauté sur ce qui doit être évalué :

- Désormais, l'employeur **doit également évaluer son organisation du travail et les effets combinés de l'ensemble des agents chimiques en cas d'exposition simultanée ou successive**.
- Le SPSTI apporte sa contribution à l'évaluation des risques dans l'entreprise, aux côtés du CSE, du référent santé-sécurité et des branches professionnelles.

Nouveauté sur la mise à jour du document unique :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : les formalités sont allégées. La mise à jour n'est plus obligatoirement annuelle, mais en fonction des changements dans l'entreprise.

Nouveauté sur la conservation du document unique :

- Dorénavant, **toutes les versions devront être dématérialisées¹ et conservées pendant au moins 40 ans** ; durée moyenne d'une carrière et durée pendant laquelle certaines pathologies et cancers peuvent se déclarer.
- La conservation du DUERP sera assurée sur un **portail numérique**. Le but est de faciliter l'accès de ces données à tous travailleurs actuels et anciens et à toutes les personnes ou instances qui y ont un intérêt, notamment les SPST.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : l'employeur devra dresser une liste des actions de prévention des risques actualisée et consignée dans le DUERP.
- Pour les entreprises de plus de 50 salariés : un programme annuel de prévention des risques professionnel devra être mis en œuvre.

¹ Le dépôt dématérialisé sur portail numérique sera obligatoire à partir du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés, et à partir du 1^{er} juillet 2024 pour les moins de 150 salariés.

Décloisonnement entre santé publique et santé au travail

Les missions des SPST sont amenées à prendre en compte, de façon plus globale, la santé des travailleurs avec **plus d'actions en entreprise** : vaccination, dépistage, promotion du sport, meilleure prise en compte du handicap... Leurs actions sont destinées à accompagner non plus uniquement sur les conditions de travail, mais aussi sur la **qualité de vie au travail** (analyse des changements d'organisation importants notamment avec le développement actuel du télétravail).

Les décrets de cette loi d'envergure commencent à paraître et suivront dans les mois prochains avec des échéances d'application allant jusqu'en 2024.

Sujets à venir : certification des SPSTI, passeport de prévention, l'accès des médecins au dossier médical partagé...

Pour plus de détails sur les impacts concrets pour les entreprises :

<https://agestra.org/reforme-2022/>

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

GEST (Grand Est Santé Travail) : fiche d'identité

Site internet : <https://association-gest.org>

Association régionale qui réunit les services de prévention et de santé au travail du Grand Est.

Pourquoi GEST ?

- Promouvoir la santé au travail au bénéfice des entreprises et collectivités adhérentes des services de prévention et de santé au travail de la région Grand Est : telle est la raison d'être de GEST et ce qui l'anime au quotidien.

**Les actions de GEST
s'articulent autour
de 3 piliers fondateurs**

**FAVORISER
les échanges**

**ORGANISER
des actions**
de communication
et de promotion de la
santé au travail

**MUTUALISER
les moyens**



- [Téléchargez le Rapport d'activité 2021 de GEST](#)

Contact

Jean-Claude Schurch, Président de GEST : jc.schurch@ast67.org

Service Communication : communication@ast67.org

