



**ATTENTION !!**



Dans un arrêt du 05 Mai 2021, la cour de cassation considère que la non-réalisation du DUER, (Document Unique d'Évaluation des Risques) par l'employeur peut créer un préjudice pour le salarié.

A l'origine de cette décision la saisie du conseil des prud'hommes par une salariée qui demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail au tort de son employeur, pour non-respect de son obligation de sécurité.

**La raison, l'absence de rédaction du document unique d'évaluation des risques.**

**Dans son arrêt la Cour de cassation a donc considéré que « l'absence d'établissement par l'employeur d'un DUER peut créer un préjudice à un salarié ».**

A ce titre toute demande d'un salarié à la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur serait fondée.

**La loi Santé a été votée le 02 Aout 2021 et entrera en vigueur pour le 31 mars 2022**

Trois volets sont définis

- Prévention au travail
- Suivi médical
- Formation sécurité

## ➤ Prévention au travail

### **Le document unique d'évaluation des risques (DUER)**

Le document unique d'évaluation des risques figure désormais dans le Code du travail sous un nouvel article.

**Article L4121-3-1** Modifié par la LOI N°2021-1018 du 02 Aout 2021-art.3

Pour assurer la traçabilité collective des expositions, la loi prévoit que l'employeur devra, à l'avenir, conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans. La durée précise sera fixée par décret (c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, V, A).

Par ailleurs, il est prévu que l'employeur devra tenir ce document à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La liste des personnes pouvant y avoir accès sera susceptible d'évoluer, un décret en Conseil d'état devant en préciser le contenu. (c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, V, A).

Enfin, pour garantir cette conservation, la loi prévoit que le document sera déposé, de façon dématérialisée, sur un portail numérique, qui sera géré par les organisations d'employeurs. (c. trav. art. L. 4121-3-1 nouveau, V, B). Uniquement pour les entreprises de plus de 150 Salariés dans un premier temps.

### Création d'un passeport de prévention

La loi Santé vient créer un « passeport de prévention ». Ce document vise à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (loi 2021-1018, art. 6).

Ce passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard, le 1er octobre 2022. (Loi 2021-1018, art. 6, II).

## ➤ Suivi médical

### Visite de reprise et de pré-reprise

La loi Santé vient intégrer dans la partie législative du Code du travail l'obligation des visites de reprise et de pré-reprise. (loi 2021-1018, art. 27, 2° ; c. trav. art. L. 4624-2-3 et L. 4624-2-4

Après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des conditions fixées par décret, le salarié bénéficiera d'un examen de reprise par un médecin du travail.

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le salarié pourra bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail. Cette visite est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

### Création de rendez-vous de liaison pour les arrêts longs

La loi crée un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, qui est le nouveau nom donné par la loi aux services de santé au travail, pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non (loi 2021-1018, art. 27, 1° ; c. trav. art. L. 1226-1-3 nouveau).



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 des mesures individuelles telles que :

L'aménagement, l'adaptation ou la transformation de son poste de travail ;

Mais également, des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à son âge ou à son état de santé physique et mental.

Ce rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

#### Mise en place d'une visite médicale de mi- carrière

La loi instaure une visite médicale de mi- carrière, réalisée par le médecin du travail durant l'année civile des 45 ans, ou à une autre échéance définie par accord de branche (loi 2021-1018, art. 22 : c. trav. art. L. 4624-2-2 nouveau).

#### Possibilité de recourir à la télémédecine pour la Médecine du travail

Les professionnels de santé au travail pourront recourir aux pratiques médicales ou de soins à distance, dite « télémédecine », pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental.

Pour cela, la loi prévoit que le salarié devra donner son accord préalablement (loi 2021-1018, art. 21 ; c. trav. art. L. 4624-1 modifié).

#### ➤ **Formation sécurité**

La loi Santé comprend tout un volet lié à la formation sécurité concernant les élus du CSE et des référents « harcèlement sexuel » et « santé-sécurité ».

#### Formation santé, sécurité et conditions de travail (« SSCT »)

La loi santé augmente le nombre de jours de formation :

– Lors du premier mandat: 5 jours minimum de formation SSCT, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

– En cas de renouvellement :

3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel ;

5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés ;

Tous les élus ont droit à cette formation, qui n'est pas uniquement réservée aux membres de la commission santé, sécurité et condition de travail. (loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié).

#### Financement de la formation SSCT par les OPCO

La loi prévoit une possibilité de financement de la formation SSCT par les OPCO de la formation SSCT pour les élus du CSE et le référent du « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau).



Formation obligatoire du référent « santé et sécurité au travail »

Pour rappel, 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

Jusqu'à présent, ce ou ces salariés pouvaient demander une formation en matière de santé au travail. (c. trav. art. L. 4644-1).

Désormais, la formation du référent « santé et sécurité au travail » devient obligatoire. (loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 4644-1 modifié)

Article L4644-1 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

**I. L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.**

**A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.**