



PRESTO N°122 / JUIN 2023

**Loi Santé
et Décrets
d'application**
(mise à jour de mars 2023)

PRESTO N°122 / JUIN 2023

**Loi Santé
et Décrets
d'application**
(mise à jour de mars 2023)

PRESTO N°122 / JUIN 2023

**Loi Santé
et Décrets
d'application**
(mise à jour de mars 2023)

**N
o
1
2
2**

PRESTO

La loi santé a été publiée le 3 août 2021. Elle est entrée en vigueur pour l'essentiel au 31 mars 2022, sauf précision contraire. Nous traiterons ici les principales mesures de cette loi ainsi que les décrets publiés jusqu'au **1^{er} mars 2023**.

SOMMAIRE

Définition du harcèlement sexuel	p.3
Services de santé au travail (classiques et interentreprises)	p.4
Document unique et évaluation des risques	p.7
Suivi médical des travailleurs	p.10
Passeport prévention	p.14
Prévention de la désinsertion professionnelle	p.16
Convention de rééducation professionnelle en entreprise	p.16
Formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel	p.17
Référent handicap et référent en santé et sécurité au travail	p.18
Négociation sur la qualité des conditions de travail	p.19
Risque chimique	p.19
Médecins du travail	p.20
Infirmiers de santé au travail	p.21
Dossier médical partagé et dossier médical de santé au travail	p.22
Sécurité des données de santé	p.25
Contrôle des équipements de travail et des équipements de protection individuelle	p.25
Transition professionnelle	p.25
Création de nouveaux comités	p.26
Missions de l'ANACT	p.26

Définition du harcèlement sexuel (art.1)

Le harcèlement sexuel est un délit pénal dont la définition est fixée :

- à l'article 222-33 du Code pénal ;
- et, lorsqu'il se produit dans un contexte de travail, à l'article L. 1153-1 du Code du travail.

La notion de harcèlement sexuel dans le Code du travail a été complétée par la loi santé pour être rapprochée de celle existante au Code pénal.

Ainsi, les propos ou comportements à connotation sexiste sont désormais intégrés à la définition du harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel d'un salarié peut désormais aussi être constitué :

- lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements (à connotation sexuelle ou sexiste) venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- 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 caractérisent une répétition.

Une différence majeure entre les deux définitions a en revanche été conservée : la notion d'élément intentionnel. Contrairement au Code pénal qui utilise le terme « imposer » concernant les propos et comportements, le Code du travail parle en effet de propos ou comportements « subis ». L'infraction peut donc être reconnue en droit du travail même s'il n'y a pas d'élément intentionnel. Ce point a été débattu pendant l'examen de la loi santé mais n'a au final pas été modifié.

Notez :

Les employeurs doivent afficher ou informer par tout moyen les salariés du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur. La définition du harcèlement sexuel au Code pénal n'ayant pas été modifiée, l'obligation d'affichage ou d'information de l'employeur ne connaît pas non plus de modification

Date d'entrée en vigueur :

A défaut de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Services de santé au travail (classiques et interentreprises) (art. 1, 7, 11, 12, 13, 14)

Les nouveautés relatives aux services de santé au travail classiques

Le service de santé au travail est renommé en **service de prévention et de santé au travail**. Objectif : mettre la prévention primaire au cœur du système de santé au travail.

Les services de prévention et de santé au travail n'ont plus pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail même si cela reste leur mission principale. Ils contribuent désormais également à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

La loi précise aussi qu'ils :

- apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- apportent des conseils sur l'amélioration non plus seulement des conditions de travail mais de la qualité de vie et des conditions de travail en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail ;
- accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé.

Chaque service de prévention et de santé au travail (autre que les services interentreprises assurés par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service), doit toujours faire l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans. Les critères de délivrance et de renouvellement de l'agrément ont été définis par un **décret du 15 novembre 2022 (n° 20221435)**. Un cahier des charges national de cet agrément a été défini.

Ce cahier des charges est allégé pour les services de prévention et de santé au travail autonomes par rapport aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, les critères relatifs à la gouvernance ou au pilotage des SPST n'étant notamment pas applicables. Le décret précise aussi les conditions de retrait ou de révision de la durée de l'agrément.

Pour assurer l'ensemble de leurs missions, les services de prévention et de santé au travail peuvent, par convention, recourir aux compétences des services de prévention et de santé au travail interentreprises. La même règle est prévue en sens inverse.

Par ailleurs, afin de lutter contre la désinsertion professionnelle, une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle est créée dans les services de prévention et santé au travail (nous en parlons davantage dans le titre sur la lutte contre la désinsertion professionnelle).

Le calcul des cotisations aux services de prévention et santé au travail a été revu. Une distinction est désormais faite entre :

- les services communs à plusieurs établissements ou à plusieurs entreprises constituant une UES: les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés comptant chacun pour une unité ;
- les services de prévention et de santé au travail interentreprises pour lesquels les services obligatoires font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité, qui ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services.

Le décret (n°2022-1749) précise ainsi que le montant des cotisations versées pour chaque travailleur au SPSTI ne peut être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût moyen national fixé par arrêté. Des exceptions sont toutefois prévues.

Les nouveautés relatives aux services interentreprises

Composition

Les auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail peuvent désormais faire partie de l'équipe qui assure les missions des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Les médecins du travail peuvent désormais déléguer l'animation et la coordination de l'équipe.

Offre de services

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit désormais fournir à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services. Ce socle doit couvrir l'intégralité des missions des services de santé au travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle. La liste et les modalités ont été définies par le comité national de prévention et de santé au travail (**nouvelle instance créée par la loi santé**) dont la délibération a été approuvée, à quelques exceptions près, par décret (**décret n° 2022-653 du 25 avril 2022**).

On y retrouve plusieurs missions :

- aider l'adhérent à disposer d'une évaluation des risques de son activité et être accompagné pour réduire ces risques (accompagnement dans l'élaboration du document unique, élaboration d'une fiche d'entreprise, etc.) ;
- assurer un suivi individuel médical adapté ;
- faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les personnes susceptibles de sortir de l'emploi.

Cette offre « socle » de services devra être délivrée à terme par tous les SPSTI, L'objectif étant de définir une offre de proximité, homogène et systématique.

Le SPSTI peut également proposer **une offre de services complémentaires payante** qu'il détermine.

Attention :

En cas de dysfonctionnement grave de ce service, l'autorité administrative peut procéder à des injonctions (mesures de réorganisation, mesures individuelles conservatoires, etc.). Si ça ne suffit pas pour remédier aux manquements, elle peut désigner un administrateur provisoire.

Certification obligatoire

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises va devoir faire l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, à l'aide de référentiels qui permettront de porter une appréciation notamment sur la qualité et l'effectivité des services rendus.

L'idée étant de garantir l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus par ces entités ainsi que le respect dans l'exercice de leurs activités, de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Un décret publié le 22 juillet 2022 fixe les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises. Ce texte prévoit que la certification, accessible à tout service de prévention et de santé au travail interentreprises, est progressive et tient compte des capacités et des moyens des SPSTI en vue d'atteindre un niveau élevé d'exigence.

Elle est délivrée pour une période comprise entre un et cinq ans, en année complète, en fonction de niveaux de certification correspondant respectivement à une liste de critères factuels. Elle est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation ou par un autre organisme d'accréditation.

Prochaine étape : les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification doivent maintenant être fixés par un arrêté qui précisera notamment la méthode et les conditions de délivrance de la certification.

Cet arrêté doit être publié au plus tard le **1^{er} mai 2023**, et permettra alors au décret d'entrer en vigueur. A compter de l'entrée en vigueur du décret, les services de prévention et de santé au travail interentreprises disposeront d'un délai de deux ans pour obtenir leur certification. Pendant ce délai, les agréments arrivant à échéance peuvent être renouvelés.

Obligation de publicité et rapport annuel

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises communique à ses adhérents ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail (nouvelle instance créée) certaines informations (offre de service, montant des cotisations, etc.). Il doit également les rendre publics.

Le directeur du service de santé au travail interentreprises va désormais rendre compte des actions approuvées dans un rapport annuel d'activité qui comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Un décret du 15 novembre 2022** fixe les modalités de ce rapport. Il est présenté au CSE interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration au plus tard le 4^e mois de l'année où il est établi. Il est aussi transmis aux entreprises adhérentes. **Par contre le CSE des entreprises adhérentes n'a plus accès au rapport.**

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les données d'activité propres à l'entreprise sont néanmoins transmises au CSE. Dans les autres entreprises le CSE doit en faire la demande.

Pour les services de prévention et de santé au travail autonomes, un rapport annuel d'activité est présenté au CSE au plus tard le 4^e mois de l'année où il est établi. Le CSE peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de prévention et de santé au travail.

Date d'entrée en vigueur :

A défaut de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022 sous réserve de la publication des décrets nécessaires. Des dates dérogatoires sont prévues :

- au plus tard le **1^{er} mai 2023** pour l'arrêté sur les référentiels pour la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- à l'issue d'un délai déterminé par décret pour l'offre socle du service de prévention et de santé au travail interentreprises. **Un décret a été publié le 26 avril** et ne donne pas de date pour cette offre. Il s'applique donc par défaut depuis le **27 avril 2022** ;
- au 1^{er} janvier 2025 pour la cotisation aux SPSTI (**décret n° 2022-1749**). Le coût moyen national de l'ensemble socle de services doit être défini par arrêté au plus tard le 1^{er} octobre 2024.

Document unique et évaluation des risques (art. 3)

Définition du document unique et suites à donner à l'évaluation des risques

La loi santé vient encadrer davantage le document unique (DU) qui est présenté comme un répertoire de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, assurant la traçabilité collective de ces expositions.

L'employeur est toujours chargé de transcrire et mettre à jour dans le DU les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Les résultats de cette évaluation vont désormais déboucher :

- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés : sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions va être consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Jusqu'à présent il n'existait aucune obligation similaire pour les petites entreprises.

A savoir : Le CSE est consulté dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, sur le programme annuel de prévention des risques. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la liste des actions de prévention doit être présentée au CSE.

La loi précise que le programme annuel de prévention :

- fixe 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, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Notez-le :

Les instances mises en place dans les branches peuvent aider les entreprises à élaborer et mettre à jour le document unique et à définir le programme de prévention ou les actions de prévention, et ce au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

Conservation du document unique et dépôt en numérique

Le DU, dans ses versions successives doit être conservé par l'employeur pendant au moins **40 ans** et tenu à la disposition des travailleurs et anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. Les modalités de conservation ont été fixées par un **décret du 18 mars 2022 (n° 2022-395)**. A compter du **31 mars 2022**, ce document doit être tenu à la disposition des anciens travailleurs mais seulement pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication de ses versions antérieures peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Ensuite, les personnes qui travaillent ou ont travaillé pour l'entreprise peuvent transmettre ces différents éléments aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Un portail numérique va être mis en place et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il faudra déposer le DU et ses mises à jour sur ce portail dont l'accès sera restreint par une procédure d'authentification sécurisée. En attendant l'application de ce dépôt dématérialisé, le décret précise qu'il faut conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé. Les obligations de conservation et de mise à disposition des versions successives du document unique d'évaluation des risques professionnels s'appliquent uniquement aux versions du document unique en vigueur à compter du 31 mars 2022. L'employeur doit également transmettre le DU à chaque mise à jour à son service de prévention et de santé au travail.

Un décret (n° 2022-487) est venu récemment préciser les modalités relatives 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. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont ainsi jusqu'au **31 mai 2022** pour faire une proposition conjointe de cahier des charges.

Mise à jour du document unique

Jusqu'à présent, le DUERP devait être mis à jour au moins une fois par an quel que soit l'effectif de l'entreprise. Sa mise à jour s'impose également en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il doit être également modifié lorsqu'une information intéresse l'évaluation des risques dans une unité de travail.

A noter concernant cette information qui intéresse l'évaluation des risques, **qu'à compter du 31 mars 2022, la mise à jour est nécessaire dès que l'information est portée à la connaissance de l'employeur.**

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la loi Warsmann, publiée en 2012, avait prévu de supprimer cette fréquence annuelle. Mais cette disposition d'allègement d'obligation pour les petites entreprises n'avait pas été suivie par la publication du décret d'application. Mais la loi santé et **le décret publié le 20 mars** réparent cet oubli. Les entreprises de moins de 11 salariés n'ont plus l'obligation d'effectuer une mise à jour annuelle de leur DUERP.

Si nécessaire, après la mise à jour du DUERP, une actualisation est effectuée :

- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés : sur la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dotées d'un CSE, le DUERP est également utilisé pour établir le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Avec l'entrée en vigueur de la loi santé, l'employeur doit également prendre en compte, lors de l'évaluation des risques, en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents.

Participation à l'évaluation des risques

De nouvelles personnes apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Il s'agit :

- **du CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent ;**
- **du ou des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise** (aussi appelé le référent en santé et sécurité au travail) ;
- **du service de prévention et de santé au travail** auquel l'employeur adhère.

Consultation du CSE sur le document unique

La loi prévoit désormais que le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.

Jusqu'à présent il n'existait aucune obligation légale ou réglementaire de consultation pour l'employeur.

Date d'entrée en vigueur

Le dépôt dématérialisé du DU est obligatoire :

- à compter du **1er juillet 2023** pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Les autres nouveautés relatives au document unique sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Suivi médical des travailleurs (art. 5, 21, 22, 23, 25 et 27)

Création d'une visite de mi-carrière

Une visite médicale de mi-carrière va devoir être organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45e anniversaire du travailleur.

Cet examen a pour but :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Notez-le :

Cet examen peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance.

Après échange avec le travailleur et l'employeur, le médecin du travail peut proposer par écrit des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Notez-le :

Cet examen peut être réalisé par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Ce dernier ne peut alors pas proposer de mesures d'aménagements mais peut orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Mise en place de rendez-vous de liaisons

Lorsque l'absence du salarié suite à un accident ou une maladie dépasse une durée fixée par décret, un rendez-vous de liaison peut être organisé entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail (nouveau nom du service de santé au travail) et ce malgré la suspension du contrat. Un décret précise que la durée de l'arrêt de travail à partir de laquelle un rendez-vous de liaison est possible est de **30 jours** (décret n ° 2022-373).

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise ou de mesures d'aménagements.

L'employeur comme le salarié peuvent prendre l'initiative de ce rendez-vous. L'employeur informe le salarié qu'il peut demander ce rendez-vous. Le salarié peut refuser sans conséquence de se rendre au rendez-vous.

Les personnels des SPST chargés de la prévention des risques ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que besoin à ce rendez-vous.

Possibilité d'assurer le suivi des travailleurs à distance

Pour assurer le suivi individuel des travailleurs, les professionnels de santé peuvent désormais, en fonction de l'état de santé physique et mental du travailleur, recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le consentement du travailleur est recueilli préalablement.

Le professionnel de santé peut proposer au travailleur que son médecin traitant ou un professionnel de santé qu'il choisit participe à la consultation ou à l'entretien à distance.

Un décret (n° 2022-679) précise que toutes les visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectués à distance, par vidéoconférence, à l'initiative du professionnel de santé ou du travailleur. C'est le professionnel de santé qui juge de la pertinence de procéder à distance.

Si pendant une visite à distance, il juge qu'une consultation physique est nécessaire, une nouvelle visite est programmée dans les meilleurs délais (au moins ceux prévus pour le suivi individuel).

Une visite à distance suppose de garantir :

- le consentement du travailleur à la vidéoconférence (recueilli par tout moyen et consigné dans son dossier médical) ;
- et le cas échéant son consentement à la participation de son médecin traitant ou d'un professionnel de santé de son choix, ainsi que son information sur les conditions de prise en charge de cette participation par l'Assurance maladie (les tarifs étant ceux appliqués aux actes de télémédecine ou télésoin).

Le professionnel de santé doit aussi s'assurer que les conditions sonores et visuelles soient satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges. Si cela se passe sur le lieu de travail, l'employeur doit mettre à disposition du travailleur, si nécessaire, un local adapté à cette fin.

Suivi individuel renforcé et départ à la retraite

Les travailleurs bénéficiant du **dispositif de suivi individuel renforcé** ou en ayant bénéficié doivent selon la loi être examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Ce dispositif créé en 2018 n'a jamais pu s'appliquer faute de publication du décret nécessaire jusqu'à un décret publié **le 11 août 2021**. Ce décret encadre le dispositif pour les travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du **1er octobre 2021** en précisant les catégories de personnes concernées, les modalités de la visite et le rôle du médecin du travail. Il prévoit notamment que l'employeur doit informer son service de santé au travail dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite d'un des travailleurs de l'entreprise afin d'organiser ce rendez-vous. Il doit aussi informer sans délai le travailleur qu'il a transmis cette information.

Pour revenir à la loi santé, elle a modifié ce dispositif au **31 mars 2022**. Cette visite doit ainsi dans certains cas, intervenir avant le départ à la retraite. En effet, elle doit intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition des travailleurs à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Un décret (n° 2022-372) acte cette modification.

L'employeur doit toujours informer son service de prévention et santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite d'un des travailleurs de l'entreprise ainsi que désormais de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé.

Le travailleur qui estime avoir droit à une visite et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur peut demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de prévention et santé au travail. La demande se fait dans le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition.

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels. Il le remet au travailleur et désormais le verse aussi au dossier médical en santé au travail.

Notez-le :

S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, le médecin du travail devra mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de Sécurité sociale. Cette

surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

Visite de reprise et de préreprise

La loi donne un cadre légal à deux visites organisées avec le médecin du travail :

- la visite de reprise organisée 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 (**jusqu'à alors mentionnée à l'article R.4624-31**) ;
- l'examen de préreprise dont peut bénéficier le travailleur 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 (**jusqu'à alors mentionnée à l'article R.4624-29**).

Notez-le :

L'examen de préreprise a notamment pour objet d'étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles. Il est organisé 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.

L'employeur ne peut toujours pas l'organiser mais il informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Un décret est venu modifier les durées de ces visites.

La visite de préreprise peut être organisée pour tout arrêt de plus de 30 jours (plus de 3 mois jusqu'alors).

Quant à la visite de reprise, qui était organisée au bout de 30 jours, elle passe à 60 jours en cas de maladie ou accident non professionnel. Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées. Les salariés revenant de congé maternité et ceux victimes d'une maladie professionnelle en bénéficient sans condition de durée d'arrêt. Le délai est toujours de 30 jours en cas d'accident du travail.

Suivi médical des intérimaires

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Mais désormais, lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, les salariés peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

La prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés d'entreprises extérieures est assurée conjointement par ce service et les services de prévention et de santé au travail dont relèvent ces salariés.

Il faut pour cela que l'intervention au sein de l'entreprise ait un caractère permanent ou que les 2 conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- atteindre un certain volume de travail : l'intervention représente un nombre total d'heures de travail prévisible (initialement ou en cours d'exécution des travaux) au moins égal à 400 heures sur 12 mois ou moins ;
- être exposé à des risques particuliers : l'intervention expose le travailleur à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (amiante, plomb, etc.) ou est réalisée dans les conditions du travail de nuit (**décret n° 2022-681**).

Notez-le :

A titre expérimental et pour une durée de trois ans, les professionnels de santé peuvent réaliser des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ces actions peuvent être réalisées en lien avec des intervenants extérieurs qualifiés.

Pluralité employeur

En cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé.

Date d'entrée en vigueur :

Sauf précisions contraires, ces mesures sont entrées en vigueur au **31 mars 2022**, deux décrets ayant été publiés le 17 mars (**n° 2022-373 et n° 2022-372**). Trois autres décrets ont été publiés le 27 avril et sont entrés en vigueur le 28 avril 2022 (**n° 2022-679, 2022-681, 2022-696**).

Passeport prévention (art. 6)

Prévu par l'ANI sur la santé au travail, le passeport prévention a bien été acté par la loi.

Ce document va être renseigné par :

- l'employeur pour 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 ;
- les organismes de formation dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent ;
- le travailleur pour les éléments obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

Notez-le :

Un demandeur d'emploi peut aussi l'ouvrir et y inscrire les éléments obtenus dans le cadre des formations qu'il a suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

Le comité national de prévention et de santé au travail a déterminé les modalités du passeport prévention, modalités qui ont été actées par décret. Le comité national souligne que le passeport de

prévention doit rester un outil au service des employeurs et des salariés ; il doit faciliter la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

Il ne doit pas :

- être un moyen de contrôle des compétences des salariés ou un outil de contrôle des formations dispensées par l'employeur ;
- constituer un prérequis obligatoire à tout recrutement des salariés.
- être confondu avec le CPF même s'il est intégré dans le même système d'informations.

Le passeport de prévention doit se développer de façon progressive car il ne pourra pas intégrer d'emblée l'ensemble des « attestations, certificats et diplômes ».

Il est proposé d'intégrer en premier les formations transférables aisément d'une entreprise à l'autre. Cela vise les formations en santé-sécurité prévues par le Code du travail et réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne par l'entreprise.

Le comité demande de commencer par :

- les formations obligatoires spécifiques : Amiante, Travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur, etc. A l'exception des formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution ;
- les « Formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (CACES, risque pyrotechnique).

Les formations qui ont été dispensées antérieurement à la mise en œuvre effective du passeport formation n'y figureront pas mais le travailleur peut les intégrer.

Notez-le :

Ce passeport prévention va être intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétence lorsque le travailleur en a un.

Date d'entrée en vigueur :

Le passeport de prévention devait initialement entrer en vigueur au 1^{er} octobre 2022 mais que la date n'a pas pu être respectée notamment car il manquait le décret approuvant les modalités définies par le comité national et enfin publié le **30 décembre 2022 (n° 2022-1712)**.

Un site d'information (<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>) a été lancé en octobre 2022 pour informer les futurs usagers du passeport.

Il confirme que le passeport de prévention pour les travailleurs ouvrira **en avril 2023**. Il sera accessible via Mon Compte Formation et le passeport de compétences.

Ce site précise également les échéances pour les employeurs :

- 2023/2024 pour l'ouverture du passeport de prévention employeur pour la déclaration des données ;
- 2024 pour la consultation des passeports de prévention pour l'employeur.

Prévention de la désinsertion professionnelle (art. 18, 19, 22, 27 et 28)

Mise en place d'une cellule spécifique de prévention

La loi crée une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dans les services de prévention et santé au travail. Cette cellule est chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles et proposer des mesures ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Le service de santé et de prévention au travail n'est pas le seul organisme à agir sur le sujet de la désinsertion professionnelle. La Caisse nationale de l'assurance maladie a aussi désormais pour mission de promouvoir la prévention de la désinsertion professionnelle afin :

- de favoriser le maintien dans l'emploi de ses ressortissants dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non ;
- et de coordonner l'action des organismes locaux et régionaux et celle du service social.

Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Les travailleurs déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise. Il s'agit de permettre au salarié concerné de réussir sa réintégration dans l'entreprise ou le préparer à changer de poste dans cette entreprise ou une autre. Le dispositif existait déjà avant la loi santé sous la forme du contrat de rééducation professionnelle en entreprise mais il a été rebaptisé et inscrit au Code de la Sécurité sociale et au Code du travail.

Cette convention est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie. Elle détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions de versement de l'indemnité journalière.

Un décret (n° 2022-372) précise le calcul de l'indemnité journalière qui correspond à une fraction du salaire perçu par l'assuré avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention. Son montant est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail précédant la

rééducation professionnelle. Par exception, il est égal à 60 % du salaire journalier quand la convention fait suite à un AT-MP ayant entraîné plus de 28 jours d'indemnisation.

Le décret précise aussi que la convention définit également le montant total de la rémunération perçue par le salarié au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières. Ce montant ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention.

Autre point important : la durée de la convention ne peut être supérieure à 18 mois. Elle tient compte de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place.

Date d'entrée en vigueur :

- 31 mars 2022 pour la cellule.
- Arrêts de travail en cours au 31 mars 2022 pour la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel (art. 39)

Les membres de la délégation du personnel au CSE, et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés parmi les membres du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La loi vient encadrer cette formation.

La formation est désormais d'une **durée minimale de 5 jours lors du premier mandat.**

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

- **de 3 jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- **de 5 jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Notez-le :

Jusqu'à présent, la durée minimale de cette formation était fixée uniquement pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Le financement de cette formation des élus et du référent harcèlement sexuel peut désormais être pris en charge par l'OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022. Un décret d'application a été publié le **20 mars 2022 (n° 2022-395)**

Référent handicap et référent en santé et sécurité au travail (art. 20 et 39)

Les nouveautés relatives au référent en santé et sécurité au travail

Depuis le 1^{er} juillet 2012, tout employeur a l'obligation de désigner un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Rappel :

Bien qu'il paraisse recommandé de désigner le référent en interne, sur le terrain, il est plus à même de comprendre la situation de l'entreprise et les enjeux en matière de sécurité, il est possible de faire appel à un référent externe à l'entreprise en cas d'impossibilité de désigner un salarié compétent. Plusieurs personnes peuvent être désignées.

La loi santé précise désormais que le ou les salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Leur formation en santé et sécurité au travail devient aussi **obligatoire**. Jusqu'à présent, le ou les salariés désignés pouvaient en bénéficier sur demande.

Sa durée est identique à celle attribuée aux élus CSE et sa prise en charge est assurée par l'employeur. Le temps de formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

La prise en charge de cette formation par l'OPCO est possible dans les entreprises de moins de 50 salariés.

De nouvelles missions pour le référent handicap

Depuis la loi avenir professionnel, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. La loi santé est venue ajouter deux missions à cette fonction.

Ainsi, à la demande du travailleur, le référent handicap peut participer :

- au rendez-vous de liaison organisé entre le salarié et l'employeur, et associant le service de prévention et de santé au travail en cas de suspension du contrat suite à un accident ou une maladie dépassant une certaine durée ;
- ainsi qu'aux échanges qui peuvent être prévus à l'issue de la visite médicale de mi-carrière organisée en principe l'année des 45 ans.

Les rendez-vous de liaisons et la visite médicale de mi-carrière étant deux nouveaux dispositifs issus de la loi santé.

Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Négociation sur la qualité des conditions de travail (art. 4)

Les différentes négociations sur la qualité de vie au travail sont élargies à la qualité des conditions de travail.

Pour la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, il est précisé qu'elle peut désormais porter sur la qualité des conditions de travail notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut alors s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Risque chimique (art. 5)

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques vont devoir tenir compte des polyexpositions.

Il s'agit de prendre en considération, selon des modalités fixées par **décret (n° 2022-395)**, le cas des travailleurs exposés :

- à plusieurs agents chimiques dangereux ;
- ou à un agent chimique dangereux et à un autre risque professionnel (risque physique, biologique, psychosocial, etc.) dont l'effet combiné est particulièrement nocif pour la santé.

Actuellement, **l'article R.4412-7 du Code du travail** demande déjà de prendre en compte « *les effets combinés des différentes substances chimiques* » dans le cadre de l'évaluation du risque chimique, mais les outils de contrôle actuels ne permettent pas d'identifier les risques liés à une interaction de ces produits.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Médecins du travail (art. 32, 33)

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail mais il existe des dérogations. La loi en ajoute une nouvelle : un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, peut contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical des travailleurs, à l'exception du suivi médical renforcé au profit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Concernant leur rôle, une expérimentation pour 5 ans dans 3 régions volontaires pourra être menée pour autoriser les médecins du travail :

- à prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail ;
- à prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Cette prescription est subordonnée à la détention d'un diplôme d'études spécialisées complémentaires ou à la validation d'une formation spécialisée transversale en addictologie, en allergologie, en médecine du sport, en nutrition ou dans le domaine de la douleur.

Par ailleurs la loi santé supprime l'obligation, pour le médecin du travail, d'établir un rapport annuel d'activité qui comporte des données présentées par sexe.

Autre changement : la répartition du temps de travail des médecins du travail figure désormais dans la partie législative du Code du travail. Le médecin du travail consacre à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail. Il participe aux instances internes de l'entreprise et aux instances territoriales de coordination au cours des deux autres tiers de son temps de travail.

Un décret (n° 2022-679) précise les conditions de délégation de certaines missions du médecin du travail. Il peut ainsi confier, dans le cadre de protocoles écrits, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail.

Il peut également confier à un infirmier en santé au travail la réalisation de certaines visites et examens (étant exclus l'examen médical d'aptitude et son renouvellement et la visite médicale post-exposition) et sous certaines réserves ;

- ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;
- lorsqu'il l'estime nécessaire, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

D'autres missions que celles-là peuvent être confiées aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et, lorsqu'une équipe pluridisciplinaire a été mise en place, aux membres de cette équipe.

Dans tous les cas les missions déléguées sont :

- réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;
- adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées et exercées dans la limite de leurs compétences respectives ;
- mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Date d'entrée en vigueur :

- Au plus tard au 1er janvier 2023 pour le médecin praticien correspondant.
- Au 31 mars 2022 pour les autres mesures en l'absence de précision contraire.
- Pour la délégation des missions le décret est applicable depuis le 28 avril 2022.

Infirmiers de santé au travail (art. 34)

Les missions de l'infirmier de santé au travail sont définies. Pour être recruté dans un service de prévention et de santé au travail, il faut être diplômé d'Etat ou disposer de l'autorisation d'exercer sans limitation. Il faut également disposer d'une formation spécifique en santé au travail définie par décret ou y être inscrit par son employeur au cours des 12 mois qui suivent son recrutement ou avant le terme de son CDD.

Le décret, publié le **28 décembre 2022**, précise que cette formation est acquise par :

- un parcours de formation d'un minimum de 240 heures d'enseignements théoriques ;
- un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail.

Cette formation est assurée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou par un organisme de formation certifié.

Elle permet au candidat d'acquérir des connaissances sur :

- le monde du travail et de l'entreprise ;
- les risques et pathologies professionnels et les moyens de les prévenir ;
- l'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises ;
- le suivi individuel de l'état de santé des salariés, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- l'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des SPST et la collaboration avec diverses personnes et organismes (notamment les intervenants en prévention des risques professionnels).

Un arrêté, publié le 1^{er} mars 2023 définit les modalités d'organisation pour chaque matière. Par exemple la connaissance du monde du travail comprend 25 heures minimum, celle sur les risques et pathologies professionnels 50 heures minimum, etc.

Les tâches qui sont déléguées à l'infirmier de santé au travail prennent en compte ses qualifications complémentaires. L'infirmier de santé au travail assure les missions qui lui sont dévolues ou déléguées par le médecin du travail.

Date d'entrée en vigueur :

L'obligation de formation entre en vigueur au **31 mars 2023**. Les infirmiers ayant exercé dans un service de prévention et de santé au travail ou dans un service de santé au travail en agriculture depuis plus de douze mois avant le 31 mars 2023 ne sont pas tenus de justifier du stage professionnel (**décret n° 2022-1664**).

La loi santé a également prévu que les infirmiers qui, au 31 mars 2023, justifient de l'inscription à une formation remplissant les conditions fixées sont réputés avoir satisfait aux obligations de formation. Ils devront avoir réalisé cette formation dans un délai de 3 ans suivant le 31 mars 2023. L'inscription à la formation est assurée par l'employeur.

Dossier médical partagé et dossier médical de santé au travail (art.15 et 16)

Dossier médical partagé (DMP)

Le dossier médical partagé est un carnet de santé informatisé et sécurisé qui regroupe différents documents sur la santé des personnes relevant d'un régime de Sécurité sociale (comptes rendus hospitaliers, antécédents et allergies, médicaments prescrits, etc.).

Son accès est encadré. Jusqu'à présent, le dossier médical partagé était accessible à la médecine du travail uniquement pour y déposer des documents.

La loi santé prévoit que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. L'idée étant d'améliorer la connaissance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail.

Notez-le :

Le refus de donner un accès au médecin du travail ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude. Il n'est pas communiqué à l'employeur.

En cas de litige, devant les prud'hommes, à la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. La loi précise qu'une exception est prévue pour les données recueillies dans le dossier médical partagé.

Dossier médical de santé au travail

Le dossier médical en santé au travail (DMST) continue d'exister et fait l'objet d'aménagements. Il n'est plus forcément constitué par le médecin du travail mais peut l'être par un des professionnels de santé.

Ce dossier est accessible, sauf opposition de l'intéressé, au médecin praticien correspondant (**statut créé par l'article 31 de la loi santé**) et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne.

Il n'est plus précisé qu'il est intégré au dossier médical partagé mais un volet est créé dans le dossier médical partagé avec l'accord du salarié : « *Les éléments nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins au sein du dossier médical en santé au travail sont versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le dossier médical partagé au sein d'un volet relatif à la santé au travail* ».

Son contenu est également précisé : il s'agit de l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel que le médecin ou professionnel de santé estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur.

Un décret du 15 novembre 2022 (n° 2022-1434) précise les nouvelles modalités de constitution de ce dossier, sa durée de conservation ou encore les informations qui doivent être délivrées au travailleur. Le DMST se fait sous format numérique sécurisé et est placé sous la responsabilité du service de prévention et de santé au travail.

Modalités de constitution

Il comprend :

- des données identités et administratives (par exemple le contact du médecin traitant) ;
- des informations sur les risques passés ou actuels auxquels le travailleur a été exposé ainsi que les mesures de prévention mises en place ;
- des informations sur son état de santé recueillies lors du suivi ;
- les correspondances échangées entre professionnels de santé aux fins de coordination et continuité de prise en charge du travailleur ;
- les informations sur les attestations, avis et propositions délivrées par les professionnels de santé (aménagement de poste, inaptitude, etc.), les informations délivrées au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence d'une pathologie possible en lien avec l'exposition, et enfin les avis médicaux ;
- la mention de l'information du travailleur sur ses droits d'accès aux données le concernant et sur les conditions d'accès à son DMST ;
- le consentement ou l'opposition du travailleur à certaines situations notamment un suivi à distance ou sur l'accès au dossier médical par tout professionnel de santé.

L'alimentation du dossier et sa consultation par les professionnels de santé doivent respecter des règles de confidentialité. Toutes les actions réalisées sont tracées et conservées.

Le médecin du travail peut déléguer l'alimentation et la consultation à l'assistant de service de prévention et de santé au travail et à l'intervenant en prévention des risques professionnels.

Modalités d'information

Le travailleur est informé lors de la création de son DMST (ou lorsqu'il relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services) de son droit de s'opposer :

- à l'accès au dossier médical du médecin praticien correspondant ou des professionnels chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé ;
- à l'accès des professionnels chargés du suivi de son état de santé des dossiers médicaux dont il est titulaire et qui sont détenus par d'autres services de prévention et de santé au travail.

Cette information se fait par tout moyen et doit être retracée dans le DMST, de même que l'exercice d'un de ces droits.

Il n'est en revanche pas possible de s'opposer totalement à la constitution et l'alimentation du DMST.

Le travailleur (ou en cas de décès) une personne autorisée peut demander communication de son dossier sous format papier ou dématérialisé. Il peut exercer ses droits de rectification, d'effacement et de limitation auprès du service de prévention et de santé au travail.

Modalités d'hébergement et de conservation des dossiers

Les informations concernant la santé des travailleurs sont conservées au sein des services de prévention et de santé au travail qui les ont recueillies ou déposées par celles-ci auprès d'un organisme hébergeur. Le service de prévention et de santé au travail veille à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la confidentialité des informations conservées ou hébergées.

Le dossier médical est conservé **40 ans** à compter de la dernière visite ou examen au sein du service de prévention et de santé au travail. En cas de décès, la conservation est limitée à **10 ans**.

Ces délais sont suspendus en cas d'action visant à mettre en cause la responsabilité médicale du service ou des professionnels de santé.

Notez-le :

Il existe des durées de conservation plus longues dans certains cas (exemple : 50 ans après la fin de l'exposition en cas d'agents chimiques dangereux).

A noter également qu'il n'existe plus de dossier médical spécial pour les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes. Le DMST s'applique.

Date d'entrée en vigueur :

La mise en place d'un volet dédié au dossier médical de santé dans le DMP entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard **le 1er janvier 2024**.

Concernant le DMST, le **décret s'applique au 17 novembre 2022**. Il prévoit que les DMST qui sont créés à partir du 16 novembre 2022 devront être conformes aux nouvelles règles au plus tard le 31 mars 2023. Il en va de même pour les dossiers déjà établis et concernant des travailleurs toujours suivis par un service de prévention et de santé au travail.

Les dossiers médicaux des travailleurs qui ne sont plus suivis au 16 novembre 2022 par un service de prévention et de santé au travail continuent d'appliquer les anciennes règles sauf sur la communication, l'hébergement et la conservation des dossiers.

Sécurité des données de santé (art. 17)

Le système national des données de santé rassemble et met à disposition les données issues des dossiers médicaux en santé au travail.

Afin de garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé à caractère personnel, les systèmes d'information ou les services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé doivent être conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité.

Date d'entrée en vigueur :

Entrée en vigueur au 31 mars 2022 pour l'élargissement du système national des données de santé et au plus tard au 1^{er} janvier 2024 pour la conformité aux référentiels.

Contrôle des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (art. 10)

Les règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle sont renforcées. Les sanctions pénales en cas de manquement sont modifiées.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés entrent en vigueur au 31 mars 2022. **Un décret a été publié le 24 avril (n° 2022-624)**.

Transition professionnelle (art. 29)

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle (dispositif ayant remplacé le CIF) doit, sauf exception, avoir une ancienneté minimale.

La loi santé ajoute une exception.

La condition d'ancienneté n'est ainsi pas applicable pour le salarié ayant connu, dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle, soit une absence au travail supérieure à une durée fixée par décret résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel. **Un décret (n° 2022-372)** fixe la durée de cette absence à au moins 6 mois, qu'elle résulte d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Date d'entrée en vigueur :

Ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Création de nouveautés comités (art. 36 et 37)

Création du comité national de prévention et de santé au travail

Au sein du conseil d'orientation des conditions de travail, un comité national de prévention et de santé au travail est instauré.

Création du comité régional de prévention et de santé au travail

Au sein du comité régional d'orientation des conditions de travail, un comité régional de prévention et de santé au travail est instauré.

Date d'entrée en vigueur :

En l'absence de précision contraire, ces nouveautés sont entrées en vigueur au 31 mars 2022. **Un décret (n° 2021-1792)** est venu fixer leur composition et fonctionnement.

Missions de l'ANACT (art. 38)

Les missions de l'ANACT sont complétées. Elle doit désormais appuyer les démarches de l'entreprise en matière de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les associations régionales paritaires peuvent, sous certaines conditions, fusionner avec l'ANACT.

Un décret publié le 24 avril 2022 (n° 2022-624) organise la fusion. Toutes les associations régionales paritaires qui n'auront pas fusionné au 1er janvier 2023 avec l'ANACT n'appartiendront plus au réseau à partir de cette date. L'ANACT pourra se doter de directions régionales s'appuyant sur des instances paritaires régionales.

Date d'entrée en vigueur :

Entrée en vigueur au plus tard le **1er janvier 2023**.