LOI DU 02 AOÛT 2021
QUELS CHANGEMENTS ?

DÉCOUVREZ LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS APPLICABLES AU 31 MARS 2022

La loi n°2021-1018 visant à « renforcer la prévention en santé au travail » est venue modifier l'organisation et les missions des SSTI, PST étant désormais un « Service de *Prévention* et de santé au travail interentreprises » (SPSTI).

Une gouvernance et une organisation statutaire adaptées au nouveau contexte

Les statuts ainsi que le réglement intérieur de PST ont été mis à jour pour intégrer les nouvelles dispositions réglementaires ; la dimension associative des SPSTI demeure.

Le Conseil d'Administration ainsi que la Commission de contrôle de PST ont été refondés en mars 2022 sur la base des nouvelles dispositions réglementaires.

Une certification prochainement impérative pour toute délivrance d'un agrément

Fruit d'un engagement volontaire, PST est certifié AMEXIST depuis 2016 pour sa démarche d'amélioration continue en santé au travail.

La loi pose désormais le principe d'une certification préalable à la délivrance de l'agrément. Un nouveau cahier des charges est en cours de rédaction par le Conseil National de Prévention et de Santé au Travail.

Une offre de service en prévention progressivement élargie avec :

Une offre socle commune destinée à tous les adhérents, au bénéfice de leurs salariés et de leurs dirigeants, répondant à leurs obligations réglementaires.

Une offre complémentaire de service, pour la réalisation de prestations non couvertes par l'offre socle.

Une offre spécifique, s'adressant de manière particulière aux travailleurs indépendants désireux de s'affilier à un SPSTI.

+ une offre dédiée au particulier employeur

DEUX EVOLUTIONS MAJEURES AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

LES MODALITÉS DE MISE À JOUR ET DE CONSERVATION DU DUERP CHANGENT



Obligatoire dans les entreprises depuis 2001 et servant de base au plan de prévention en entreprise, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit être mis à jour :

- au moins chaque année dans les entreprises de 11 salariés et plus ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP et ses différentes versions devront désormais être conservées pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration et accesibles aux anciens travailleurs. A cette fin, il devra être déposé sur un portail numérique dédié à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, d'ici 2024 pour toutes les autres.

CRÉATION D'UN PASSEPORT PRÉVENTION

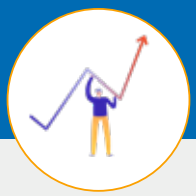


A compter du 1er octobre 2022 sera mis en place le passeport de prévention. Celui-ci viendra renforcer la traçabilité en rescensant l'ensemble des qualifications acquises par un travailleur tout au long de sa carrière.

Le passeport permettra à l'employeur de connaître les formations et les qualifications acquises par le salarié depuis le début de sa carrière.

Ainsi, il pourra être modifié par l'organisme de formation, le salarié lui-même ainsi que son employeur.

DEUX NOUVELLES ÉTAPES
EN MATIÈRE DE SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ



LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Nouveau

Elle permet de vérifier l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié, tout en le sensibilisant aux enjeux du vieillissement au travail.

Cette visite peut être l'occasion pour le médecin du travail de proposer des aménagements.

La date de la visite de mi carrière est déterminée par accord de branche ou dans les deux ans avant l'année du 45e anniversaire du salarié.



LA VISITE DE FIN D'EXPOSITION

Nouveau

Un salarié bénéficiant d'un suivi individuel renforcé et dont l'exposition à un ou plusieurs risques particuliers cesse sera vu par le médecin du travail à l'occasion d'une visite spécifique.

A l'issue de cette visite, le médecin remettra au salarié un état des lieux de ses expositions puis le versera au dossier médical. Le médecin évaluera également l'opportunité d'un suivi postérieur spécifique, en lien avec l'exposition passée.

C'est à l'employeur que revient la charge d'informer le médecin de la date de fin d'exposition. Le salarié peut également demander lui-même cette visite entre 1 mois avant et 6 mois après la fin de l'exposition.

DES ÉVOLUTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI
POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL



LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Nouveau

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié en arrêt de travail et l'employeur. Il permet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Ce rendez-vous peut-être proposé par l'employeur, ou être organisé à la demande du salarié, pour un arrêt d'au moins 30 jours, le salarié pouvant refuser la proposition, sans conséquences.



LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Mis à jour

Cet examen médical permet aux salariés en arrêt de longue durée de préparer et faciliteur leur retour en emploi. Il peut être réalisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant et dorénavant du médecin du travail.

La visite de pré-reprise est désormais possible dès 30 jours d 'arrêt de travail (3 mois auparavant).



LA VISITE DE REPRISE

Mis à jour

Les motifs et délais pour bénéficier d'une visite de reprise ont été modifiés. Les autres dispositions restent inchangées.

La visite de reprise est désormais réalisée :

- après un congé maternité ou absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins 60 jours (contre 30 précédemment) pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Toutes les visites peuvent désormais être réalisées en télésanté sur accord du salarié et moyennant que le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges.

INFOGRAPHIE A USAGE INTERNE.
DISPOSITIONS SUJETTES À EVOLUTIONS.
V2 - JUIN 2022.