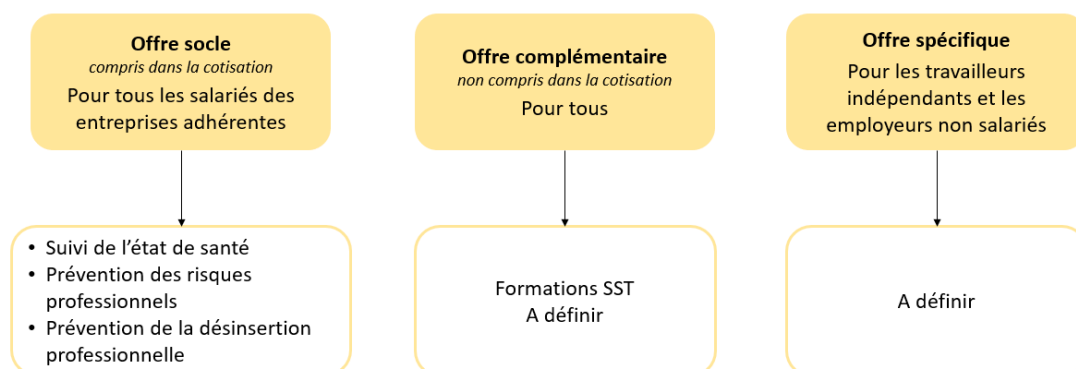




La Loi santé travail entre en application le 1er avril 2022 : les principaux changements

1 - Votre Service de Santé au Travail devient Service de Prévention et de Santé au travail :



2 - Le suivi individuel des salariés :

LES VISITES MÉDICALES				
	Visite post-exposition	Visite mi-carrière	Visite pré-reprise Aide et Accompagnement pendant l'Arrêt	Visite reprise
Objectifs ?	Etat des lieux et conseil pour le suivi médical	Etablir un état des lieux, évaluer les risques et sensibiliser le salarié	Repérer un risque de désinsertion professionnelle et préparer le retour au travail	Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur est compatible avec son état de santé
Pour qui ?	Salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un SIR	Tous les salariés	Salariés en arrêt de 30 jours minimum	Salariés en arrêt de 60 jours minimum pour maladie Accident de travail avec 30 jours d'arrêt minimum Absence pour MP Congés maternité
Initiée par qui ?	L'employeur ou à défaut le salarié	L'employeur	Le salarié ou le médecin traitant ou le médecin conseil ou le médecin du travail	L'employeur
Par qui ?	Le médecin du travail	Le médecin du travail ou IDEST, conjointement à une autre visite	Le médecin du travail ou IDEST (selon protocole délégation)	Le médecin du travail ou IDEST (selon protocole délégation)
Quand ?	Jusqu'à 6 mois après la fin de l'exposition ou au départ à la retraite	L'année des 45 ans ou définie par la branche	Pendant l'arrêt de travail du salarié	Dans les 8 jours calendaires à compter de la reprise du travail

DISPOSITIFS ET OUTILS				
	RDV de liaison	Essai encadré	CRPE	Transition professionnelle
Objectifs ?	Maintenir le lien avec le salarié et informer le salarié sur les dispositifs	Evaluer, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé	Formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise	Mobiliser son <u>compte personnel de formation</u> (CPF) pour une formation certifiante (changer de métier ou de profession)
Pour qui ?	Salariés en arrêt de 30 jours minimum	Tous les salariés	Salariés RQTH, inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude	Tous les salariés
Initiée par qui ?	L'employeur ou le salarié L'employeur informe le salarié Proposition de date dans les 15 jours	Le salarié suite à proposition de l'assurance maladie, le SPST ou les Cap emploi ou centres de soins de suite et de réadaptation	Assurance maladie, le SPST ou les Cap emploi	Les salariés
Par qui ?	A distance ou en présentiel avec le SPST, l'employeur et le salarié		Outil de l'assurance maladie	Transitions Pro
Quand ?	Pendant l'arrêt de travail du salarié	Pendant l'arrêt de travail ou après reprise thérapeutique/temps partiel pendant 14 jours ouvrables	A l'issue de l'arrêt de travail pendant 18 mois maximum	Pendant un congé spécifique (contrat de travail est suspendu) avec rémunération (conditions)

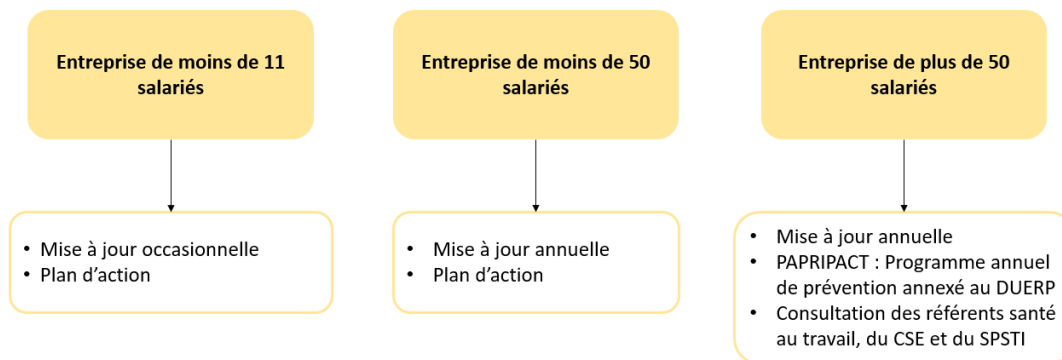
3 - La définition du harcèlement sexuel est étendue (Art. L1153-1 Code du travail) :

"Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur devra mettre à jour son règlement intérieur qui doit comporter des dispositions actualisées sur le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes.

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention relatives au harcèlement sexuel et au sexisme pour sensibiliser et former les salariés et de désigner des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes soit parmi les élus du Comité social et économique (CSE), soit parmi les salariés." [ici](#)

4 - Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels recense les risques présents sur le lieu de travail et les mesures mises en place pour protéger les salariés (Art. L4121-3-1 Code du travail) :

- Dès le 01/07/2023 : obligation de dématérialisation du DUERP pour les entreprises de plus de 150 salariés
- Dès le 01/07/2024 : obligation de dématérialisation du DUERP pour les entreprises de moins de 150 salariés
- Le DUERP doit être conservé durant 40 ans
- Le document doit être accessible aux salariés et anciens salariés



5 - Le passeport prévention recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail tout au long de sa carrière (Art. L4141-5 Code du travail) :

- Dès le 01/10/2022, pour constater et suivre les formations en Santé et Sécurité du Travail, hygiène pour l'exécution du travail
- Améliore la traçabilité du parcours et la pertinence du choix des formations
- Le document est rempli par l'employeur, un organisme de formation ou le salarié
- Composé de 2 parties :
 - formations effectuées par le salarié, communes à l'ensemble des branches professionnelles ;
 - formations suivies par le salarié, spécifiques à chaque branche professionnelle (à définir)

6 - La formation des élus du personnel à compter du 31/03/2022 :

- Lors du premier mandat : 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour tous les élus du CSE
- En cas de renouvellement du mandat :
 - 3 jours supplémentaires de formation pour les membres du CSE quelle que soit la taille de l'entreprise ;
 - 5 jours supplémentaires de formation pour les membres du CSSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés