

## RETOUR SUR LES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS



La loi sur la prévention en santé au travail du 2 août 2021 transpose les stipulations de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020. Les dispositions contenues dans cette loi entreront, sauf exception, en vigueur le 30 mars 2022.

**L'équipe de droit du travail de BDO Avocats revient sur les mesures essentielles de cette loi.**

### ORGANISATION DU TRAVAIL

La portée de l'obligation d'évaluation des risques, prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail, est complétée par l'obligation pour l'employeur d'évaluer l'organisation du travail.

Notons que l'évaluation de l'organisation du travail est un terme suffisamment large pour que de nombreuses pratiques qui sont profondément ancrées dans la vie de l'entreprise soient questionnées. Les employeurs vont désormais devoir s'astreindre à évaluer les risques en matière :

- d'**organisation du temps de travail** (on pense en premier lieu au forfait en jours sur l'année, mais cela va également viser d'autres modes d'organisation du temps de travail comme le temps partiel, le travail du dimanche ou encore de nuit) ;
- des **modes d'organisation de travail** comme les open-space, le télétravail ou encore le co-working.

### ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 2 août 2021 ajoute également un article L. 4121-3-1 au code du travail **sur les actions à mener à la suite de l'évaluation des risques** en opérant une distinction entre les :

- entreprises de moins de 50 salariés qui devront :
  - définir les actions de prévention à mener ;
  - consigner la liste dans le DUERP ;
  - présenter la liste au CSE.
- entreprises de plus de 50 salariés qui devront :
  - Etablir un programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
  - Présenter le programme au CSE dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

### DUERP

**Sur le document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP)**, quelques évolutions sont à noter, notamment l'obligation de :

- transmettre le DUERP au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère à chaque mise à jour ;
- conserver le DUERP pendant au moins 40 ans et le déposer sur un portail numérique.

### NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

En outre, **la qualité des conditions de travail**, notamment sous l'angle de la santé, de la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels **fait son entrée dans le champ de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)**.

Il est à noter que l'article L. 2242-19-1 indique que les NAO « **peuvent** » porter sur ce sujet, ce qui sous-tend qu'il ne s'agit pas a priori d'une obligation formelle.

## MEMBRES DE CSE

Le rôle des membres du CSE est renforcé, notamment à travers :

- la définition d'un nombre de jours de formation que les membres du CSE doivent suivre :
  - formation spécifique à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail les membres du CSE pour leur premier mandat pour une durée minimale de 5 jours
  - en cas de renouvellement : formation de 3 jours.
- la loi insiste sur l'évaluation des risques en collaboration avec le CSE, les salariés compétents en matière de santé et de sécurité (s'ils ont été désignés) et le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

## NOUVELLE VISITE MÉDICALE PÉRIODIQUE DE MI-CARRIÈRE

Un nouvel article L. 4624-2-2 est créé et instaure une nouvelle **visite médicale périodique de mi-carrière** pour les salariés :

- à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45<sup>e</sup> anniversaire ;
- conjointement avec une autre visite médicale dans les 2 ans précédant l'échéance de la 45<sup>e</sup> année ;
- ou, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par un accord de branche ou à défaut âgés d'au moins 45 ans, dès le retour à l'emploi.

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail à l'issue de l'examen.

## HARCÈLEMENT SEXUEL

Dernier point et non des moins importants, la définition du harcèlement sexuel est complétée : l'adjectif « sexiste » est ajouté à l'article L.1153-1 du code du travail de sorte que désormais, **des faits de harcèlement sexuel au sens du code du travail peuvent être constitués par des propos ou comportements à connotation sexiste.** En outre, le législateur intègre de nouvelles dispositions relatives au harcèlement de groupe.

A ce titre, il convient de **modifier le Règlement intérieur** pour y intégrer les nouvelles dispositions relatives au harcèlement sexuel.

## ARTICLE RÉDIGÉ PAR

**Emilie DUCORPS-PROUVOST**  
Associée et Avocate en Droit Social  
Paris  
BDO Avocats

emilie.ducorpsprouvost@avocats bdo.fr  
T. +33 1 87 67 00 45  
M. +33 6 77 18 90 57



**Florent THEREZIEN**  
Avocat en Droit Social  
Paris  
BDO Avocats

florent.therezien@avocats-bdo.fr  
T. +33 1 87 67 00 41  
M. +33 6 48 77 45 45



Nos équipes d'avocats spécialisés en droit social se tiennent à votre entière disposition pour vous assister sur toutes vos questions en matière de droit social / juridique RH.

**CONTACTEZ-NOUS**