

CERCLE MONTESQUIEU

FORMATION ACTUALITES SANTE AU TRAVAIL

Ouassan Boukrim DJ Groupe CPM France

Me Jamila El BERRY : Avocat associé JEB Avocats

20 JANVIER 2022

ORDRE DU JOUR

Mise à jour du protocole national de sécurité ;

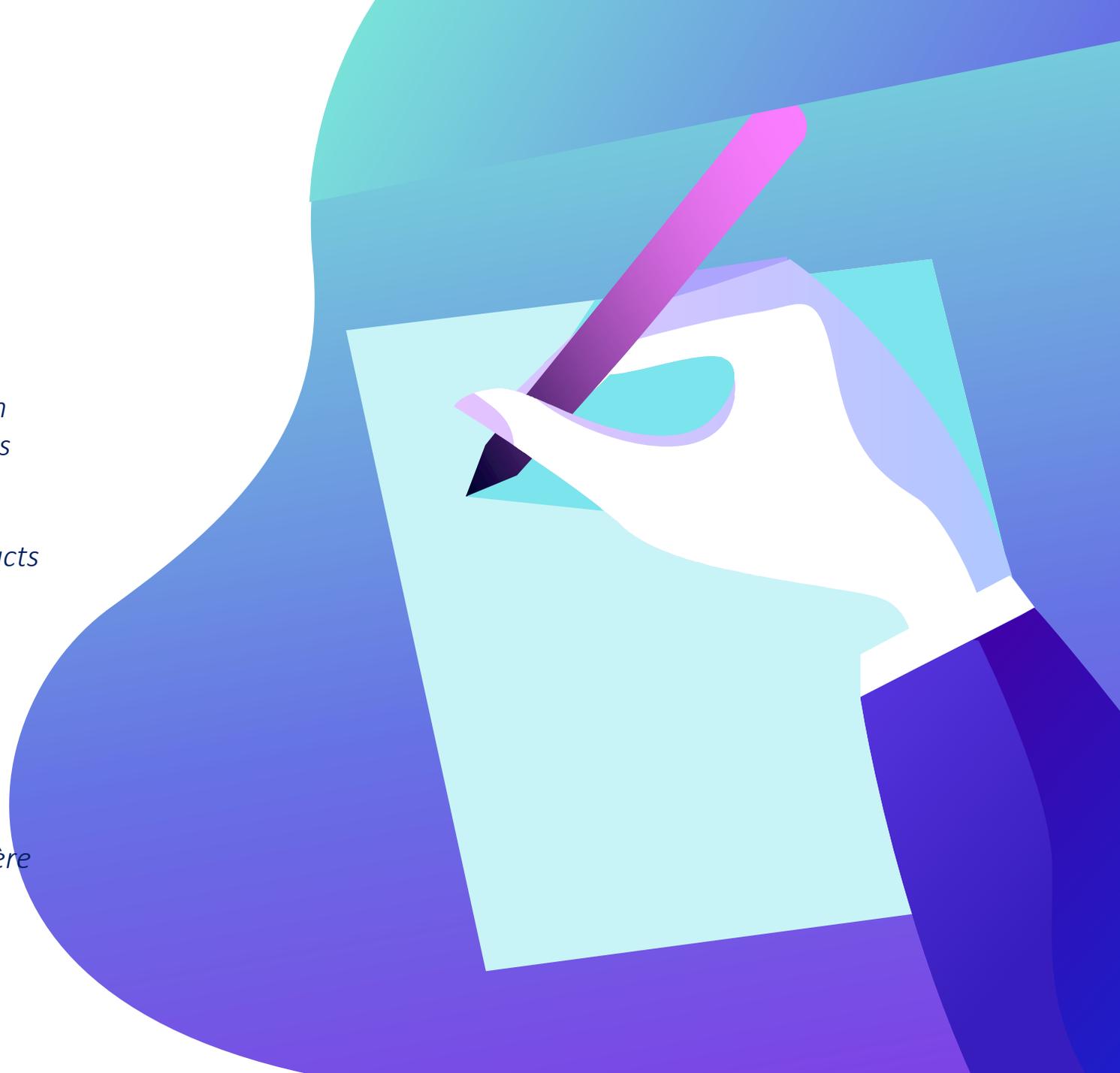
L'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des plans de prévention ;

Réforme des services de santé au travail : impacts pour l'entreprise

Le rôle du CSE/CSSCT et les enjeux du dialogue social en matière de santé au travail

Le télétravail et la santé au travail

Actualités légales et jurisprudentielles en matière de santé et sécurité du travail



MISE A JOUR DU PROTOCOLE NATIONAL DE SECURITE

TELETRAVAIL OBLIGATOIRE

GESTES BARRIERES

AERATION, VENTILATION

À compter du **3 janvier 2022** et pour 3 semaines au minimum:

- Le télétravail est obligatoire à raison de **3 jours au minimum** par semaine lorsque l'activité le permet.
- Ce nombre peut être porté à **4 jours par semaine** lorsque l'activité le permet.
- Se laver régulièrement les mains.
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude.
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique, à jeter immédiatement.
- Éviter de se toucher le visage - en particulier le nez, la bouche, les yeux - ou de toucher son masque.
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade.
- Aérer **régulièrement** les pièces par une ventilation naturelle (portes et/ou fenêtres ouvertes en permanence ou à défaut **10 minutes toutes les heures**) ou mécanique (système de ventilation mécanique conforme à la réglementation).
- Faciliter la mesure du dioxyde de carbone dans l'air à des endroits significat de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation.

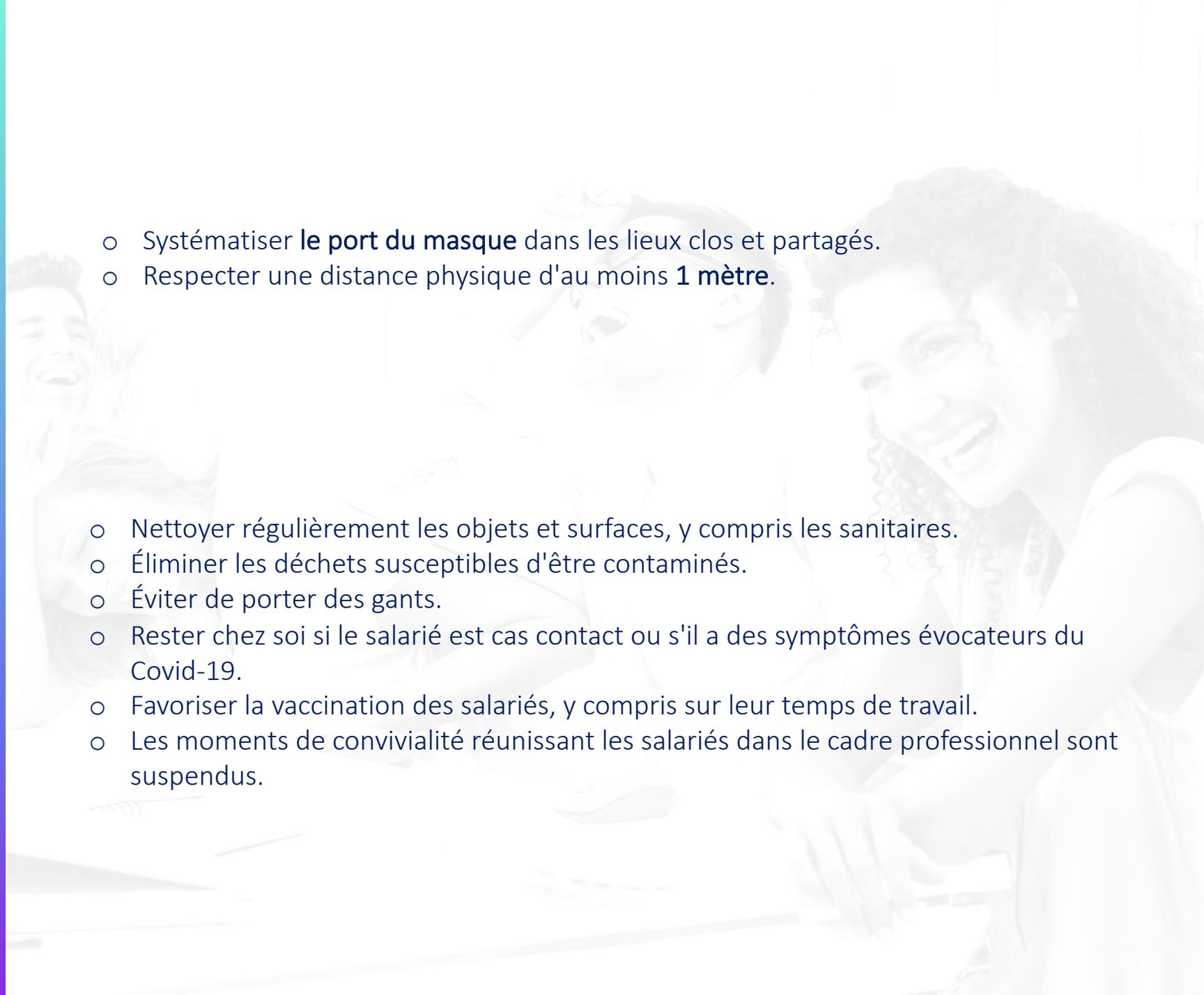
MISE A JOUR DU PROTOCOLE NATIONAL DE SECURITE

DISTANCIATION PHYSIQUE ET PORT DU MASQUE

- Systématiser **le port du masque** dans les lieux clos et partagés.
- Respecter une distance physique d'au moins **1 mètre**.

AUTRES RECOMMANDATIONS

- Nettoyer régulièrement les objets et surfaces, y compris les sanitaires.
- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés.
- Éviter de porter des gants.
- Rester chez soi si le salarié est cas contact ou s'il a des symptômes évocateurs du Covid-19.
- Favoriser la vaccination des salariés, y compris sur leur temps de travail.
- Les moments de convivialité réunissant les salariés dans le cadre professionnel sont suspendus.



MISE A JOUR DU PROTOCOLE NATIONAL DE SECURITE

MESURES TOUJOURS EN VIGUEUR DANS LE PROTOCOLE

- Obligation de désigner un référent Covid pour veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et l'information des salariés et toute personne travaillant dans l'entreprise (stagiaire, intérimaire...). Dans les petites entreprises, ce référent peut être l'employeur.
- L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application TousAntiCovid et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.
- Les réunions en présentiel doivent être limitées autant que possible et doivent être organisées dans le strict respect des gestes barrière et de la distanciation physique.
- Les salariés vulnérables peuvent bénéficier de mesures de protections renforcées : isolement du poste de travail (mise à disposition d'un bureau individuel ou mise en place de protections matérielles)
- Les salariés vulnérables particulièrement à risque lorsque le télétravail n'est pas envisageable, peuvent être en activité partielle ou percevoir des indemnités journalières dérogatoires jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard.

MISE A JOUR DU PROTOCOLE NATIONAL DE SECURITE

MESURES TOUJOURS EN VIGUEUR DANS LE PROTOCOLE

- Le passe sanitaire pour certains professionnel. Depuis le 30 août 2021, les personnes (salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires et sous-traitants) qui interviennent dans certains lieux , établissements, services ou événements doivent présenter un passe sanitaire.
- L'obligation vaccinale pour les soignants et les travailleurs des établissements et services sanitaires et médico sociaux. Les employeurs doivent contrôler le respect de cette obligation. Les personnes ayant des contre-indications médicales doivent présenter un certificat médical.
- Faciliter la vaccination. Les employeurs doivent favoriser la vaccination de leurs salariés en les autorisant à s'absenter pendant les heures de travail. Les absences pour les salariés et les stagiaires n'entraînent pas une baisse de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

LE DUERP

L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Pour satisfaire à cette obligation, l'article R4121-1 ajoute que l'employeur doit transcrire et mettre à jour « dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède ». En outre, « cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques ».

La mise à jour du DUERP est réalisée :

« 1° Au moins **chaque année** ;

2° Lors de toute décision d'aménagement **important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...)** ;

3° Lorsqu'une information **supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque** dans une unité de travail est recueillie » .

Mise à disposition

Ce document doit être mis à la disposition de la délégation du personnel du CSE qui possède lui-même des attributions en matière de santé et de sécurité. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés en particulier, le CSE ou la commission SSCT, procède en effet à l'analyse des risques professionnels selon l'article L2312-9.

En cas de pandémie

Le DUERP doit être révisé lors d'un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (qui implique une consultation du CSE).

Il doit également être revu quand une information supplémentaire est recueillie au sujet d'un risque dans une unité de travail.

Association du CSE

Dans le contexte de la pandémie, le ministère du travail a pris position en soulignant que le CSE devrait « être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ».

LE DUERP

Aux termes des articles L.4121-2 et R.4121-1 et suivants du Code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, de transcrire les résultats dans un document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.



Attention

Aucune disposition légale ou réglementaire en vigueur n'impose que le CSE intervienne ni dans l'évaluation des risques, qui incombe à l'employeur, ni dans la rédaction ou la mise à jour annuelle du DUERP.

Néanmoins, le ministère du Travail, au fil des mises à jour de ses questions-réponses sur le coronavirus, a toujours préconisé d'associer – et non de consulter - les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques ainsi qu'à la définition et à la mise en œuvre des mesures de prévention (confirmé par la jurisprudence : TJ Lyon 22/06/2020).



Attention pas d'actualisation : DELIT D'ENTRAVE

Article L2317-1 Code du travail :

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €. Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €. »

REFORME DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

MODIFICATION CONCERNANT LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

- Les services de santé au travail deviennent les services de prévention et de santé au travail
- Les SST deviennent les SPST.
- La réforme a prévu de modifier le nom des anciens services de santé au travail (SST). Ainsi, les SST deviennent les SPST c'est-à-dire les "services de prévention et de santé au travail" .
- Ce changement de nom s'accompagne d'un élargissement de leurs missions ainsi que d'une modification de leur organisation interne.

ELARGISSEMENT DES MISSIONS

- 📌 En plus de leurs anciennes missions, les SPST pourront :
 - contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique pour préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien dans l'emploi ;
 - aider les entreprises, de manière pluridisciplinaire, pour évaluer et prévenir les risques professionnels ;
 - conseiller les employeurs, travailleurs et leurs représentants, pour améliorer la QVT;
 - accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, pour analyser l'impact, que peuvent avoir des changements d'organisation importants, sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs ;
 - participer à des actions pour promouvoir la santé sur le lieu de travail (handicap, vaccination, etc)

REFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

AMELIORATION DE LA QUALITE DE SERVICE DES SPST

Les services de prévention et de santé au travail (SPST), qui vont remplacer les services de santé au travail (SST), vont désormais devoir proposer un socle minimum de services aux entreprises et aux travailleurs (5).

L'objectif est de proposer un socle de services adaptés aux anciennes et nouvelles missions des SPST.

Le but étant de proposer un socle de services adaptés aux anciennes et nouvelles missions des SPST, notamment en matière d'accompagnement, de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs, de prévention de la désinsertion professionnelle (avec mise en place d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle...).

Les SPST pourront aussi proposer des services complémentaires.

Pour s'assurer de la qualité de service et de leur conformité à ce qui est prévu par la loi, les services de prévention et de santé au travail, seront soumis :

- à une procédure de certification ;
- et à une procédure d'agrément par l'autorité administrative, pour une durée de 5 ans

REFORME DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

MODIFICATION CONCERNANT LE DUERP

La prévention des risques professionnels est renforcée par cette réforme de la santé au travail .

Le DUERP doit être conservé au moins **40 ans** par l'employeur et accessible pour les travailleurs, les anciens travailleurs et toutes les personnes ou instances qui ont un intérêt à y avoir accès.

💡 Avec cette réforme, un **portail numérique** est mis en place. Ainsi, le DUERP et chacune de ses mises à jour font l'objet d'un **dépôt dématérialisé sur ce portail**. La confidentialité des données est respectée et l'accès au document est facilité.

MODIFICATION DE LA DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

La réforme de la santé au travail complète la définition du harcèlement sexuel prévu par l'article L 1153-1 du Code du travail .

REFORME DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

PASSEPORT DE PREVENTION POUR LES TRAVAILLEURS

Les formations en matière de santé et sécurité au travail peuvent donner lieu à un passeport de prévention .

Ce passeport de prévention est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le travailleur lui-même, pour y **insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de ces formations.**

En effet, s'il s'agit d'une formation dispensée à l'initiative de l'employeur, c'est l'employeur qui renseignera les documents dans le passeport. S'il s'agit d'une formation suivie par le salarié, de sa propre initiative, lui-même pourra renseigner les documents.

Le salarié pourra autoriser son employeur à accéder à son passeport de prévention, même si ce n'est pas lui qui a renseigné les données. En effet, la communication du passeport peut permettre à l'employeur de s'assurer du suivi des obligations de formation à la santé et sécurité pour ses salariés.

Les modalités du passeport de prévention entreront en vigueur à une date prévue par décret et, au plus tard, le **1er octobre 2022.**

REFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

TELECONSULTATION & TELEMEDECINE

Le médecin du travail (ou l'infirmier, sous l'autorité du médecin du travail) peut recourir à la télémédecine.

Les téléconsultations sont autorisées pour les médecins du travail.

En effet, pour le suivi individuel des travailleurs, le professionnel de santé peut réaliser des **pratiques médicales et des soins à distance**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut, par exemple, s'agir d'une consultation à distance par le biais d'un ordinateur, d'un téléphone portable ou d'une tablette, via un site internet, un logiciel ou une application.

L'accord du patient doit être recueilli avant cette téléconsultation et les échanges médicaux doivent être **confidentiels**.

Si l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels il est exposé le justifient et s'il l'accepte, le médecin du travail peut proposer au médecin traitant du travailleur ou à un autre professionnel de santé, de participer à la téléconsultation.

VISITE MEDICALE DE MI-CARRIERE

45 ans : Age pour la visite de mi-carrière

Certains salariés affectés à un poste à risques bénéficient d'un **suivi individuel renforcé**. Dans ce cadre, ils doivent participer à plusieurs VM d'aptitude tout au long de leur carrière.

La réforme de la santé au travail prévoit, en plus des autres visites, un examen de mi-carrière pour ces salariés. Cette visite médicale est organisée à défaut d'accord de branche pendant l'année civile durant laquelle le travailleur fête ses 45 ans.

L'examen de mi-carrière a pour objectif de :

- faire un état des lieux concernant **l'adéquation du poste** à l'état de santé du travailleur, en prenant en compte l'exposition aux risques auxquels il est soumis ;
- évaluer les risques de **désinsertion professionnelle** du travailleur ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

LE ROLE DU CSE/CSSCT ET LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL

Info / Consultation

l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Réunion à la demande

Sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Réunion à la demande

En cas de danger grave et imminent

Application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la pandémie, il existe deux cas pour lesquels la consultation du CSE peut actuellement être réalisée après la décision de l'employeur :

- **pour une demande d'activité partielle** : l'avis du CSE peut être rendu dans les deux mois à compter de cette demande (article R. 5122-2 du code du travail)
- **pour l'usage des facultés offertes aux articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020** en matière de prise de congés payés et de jours de repos ainsi que l'usage de dérogations aux durées maximales du travail et à la règle du repos dominical, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de cette ordonnance : l'employeur informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique et l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information

LE TELETRAVAIL ET LA SANTE AU TRAVAIL

PREVENTION DES RISQUES EN MATIERE DE MANAGEMENT DISTANCIE

- Nécessité d'un contact régulier et adapté avec chaque télétravailleur en restant vigilant aux signaux pouvant révéler des difficultés chez certains (isolement, fatigue, démotivation, besoin de montée en compétences, situations individuelles compliquées).
- Être attentif aux salariés débutants, à ceux qui découvrent la pratique du télétravail, à ceux qui ne maîtrisent pas bien les outils numériques ou encore à ceux qui seraient perdus face à la gestion d'une autonomie à laquelle ils ne sont pas préparés ou habitués.
- Définir avec chaque salarié les tâches pouvant être réalisées en télétravail. Fixer des objectifs clairs et réalistes, déterminer des priorités, les ajuster si nécessaire. Evaluer la charge de travail et rappeler le respect du droit à la déconnexion.
- Être à l'écoute des difficultés que pourrait rencontrer l'encadrement de proximité. Inciter à des échanges entre managers pour un partage de pratiques. Identifier avec eux des actions possibles pour remédier aux difficultés.

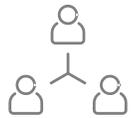
LE TELETRAVAIL ET LA SANTE AU TRAVAIL

CONTRÔLE DE L'ACTIVITE DU SALARIE & RISQUES EN MATIERE DE RPS

- Contrôle du temps de travail mais... Attention au sentiment de flicage (Risques psychosociaux et harcèlement):
- Nécessité de prévoir des règles claires : Enoncer clairement et mettre en œuvre de façon effective les règles encadrant cette pratique quelles que soient les modalités de mise en place du télétravail (accord collectif, charte).
- Respecter et faire respecter par tous le droit à la déconnexion. Il s'agit notamment d'être vigilant aux horaires des communications téléphoniques, des visioconférences, des formations suivies en e-learning, des webinaires...
- Organiser le travail et réguler la charge de travail de façon à permettre des temps de pause réguliers.
- Former les salariés et les managers à la pratique du management à distance.
- Former l'ensemble des salariés à la maîtrise des technologies de l'information, aux bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques et collaboratifs.
- Sensibiliser les salariés à la nécessité de séquencer leur journée de télétravail, par exemple en :
 - se fixant des horaires, le plus simple étant peut-être de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise ou sinon en déterminant un horaire de début et fin de journée de travail, sans oublier de faire une « vraie » pause déjeuner ;
 - s'octroyant des pauses régulières afin de permettre des phases de repos visuel, de bouger, et ainsi d'éviter de maintenir la posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures par exemple).

JURISPRUDENCE
D'ACTUALITES (cf. fascicule)





Merci à tous !