



## La réforme de la Santé et sécurité au travail entre en vigueur en Mars 2022

Il s'agit de la [loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) (Lien hypertexte)

### Points essentiels à retenir pour le dirigeant

- Le DUERP et ses versions antérieures doivent désormais être tenus à disposition :
  - Des travailleurs
  - Des **anciens** travailleurs
  - De **toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt** à y avoir accès (ex : Inspection du travail, avocat d'un salarié).
- La durée de conservation du DUERP est de **40 ans au minimum**
- Intégration du **réfèrent SST**
- Intégration des **IPRP**
- Intégration du Document Unique dans la **partie législative** du Code du Travail (obligation renforcée)

### Entreprises de moins de 50 salariés

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un **plan d'actions de préventions** des risques et de protection des salariés sont consignées dans le Document Unique. Ce plan d'actions de prévention est déjà présent dans notre document unique depuis 2004.

### Entreprises de plus de 50 salariés

- Pour les entreprises de plus de 50 salariés, mise en place d'un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** avec :
  - Liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (ce qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels) ;
  - Pour chaque mesure, ses conditions d'exécution
  - Un indicateur de résultat
  - L'estimation de son coût
  - L'identification des ressources de l'entreprise qui peuvent être mobilisées
  - Un calendrier de mise en œuvre



07 73 04 99 96  
contact@fmgh.fr  
www.fmgh.fr



## Création d'un portail numérique

- Création d'un **portail numérique sécurisé pour le dépôt dématérialisé** du DUERP, de ses mises à jour et de ses annexes (ex C2P, Plan d'action covid 19...)

## Renforcement du document unique

-Concernant le document unique d'évaluation des risques, un nouvel article au Code du travail est créé pour renforcer le DUER.

Il s'agit de l'article [L4121-3-1](#) du Code du travail qui comporte des dispositions en vue de **renforcer l'existence, l'importance et le contenu du DUER.**

## Harcèlement sexuel

- Harcèlement sexuel : **La loi santé aligne la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal.**

L'[Article L1153-1](#) (modification à venir) précise qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements **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**
- b) 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en **toute forme de pression grave, même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



07 73 04 99 96  
[contact@fmgh.fr](mailto:contact@fmgh.fr)  
[www.fmgh.fr](http://www.fmgh.fr)



## Affichage obligatoire

L'affichage obligatoire évolue de façon notable à partir de 2022, certains articles sont légèrement modifiés, l'article [L4121-3-1](#) est inséré et l'[Article L1153-1](#) est modifié puisque la loi santé aligne la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal.

## Notre Document unique (version 2022)

Le document unique que nous vous proposons intègre les nouvelles obligations liées à la réforme de la Santé et sécurité au travail qui entre en vigueur en Mars 2022.

[Ce que dit la loi du 2 Aout 2021](#)

Il intègre notamment le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** pour les entreprises de plus de 50 salariés (nouveau) et le **plan d'actions de prévention** déjà présent dans notre document unique depuis 2004 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Toutes nos prestations sont réalisées par des consultants **IPRP\*** enregistré par la DREETS (DIRECCTE). L'agrément IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) délivré par la DREETS est le seul qui permet de garantir une qualité de conseils et prestations à nos clients.

Nos clients sont accompagnés par une assistance technique et juridique (SST) illimitée pendant un an

*\*Intervenant en Prévention des Risques Professionnels*



07 73 04 99 96  
[contact@fmgh.fr](mailto:contact@fmgh.fr)  
[www.fmgh.fr](http://www.fmgh.fr)



## Quelques rappels utiles de lois

[Article L4121-1](#) et [Article R4121-1](#)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (dès le 1<sup>er</sup> salarié).

L'employeur transcrit et met à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise à jour du Document Unique doit être réalisée au moins une fois par an.

Le document unique doit être réalisé dès que l'entreprise a au moins un salarié (CDI, CDD, Saisonnier), un apprenti, un stagiaire, un intérimaire (Article ci-dessous).

Concernant les intérimaires, l'[Article L1251-21](#) précise : (extraits) Pendant la durée de la mission, **l'entreprise utilisatrice est responsable** des conditions d'exécution du travail...

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait : 4° A la santé et la sécurité au travail

## Compte professionnel de prévention (C2P)

[Article L4163-1](#).

L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées les **facteurs de risques professionnels** (C2P) auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

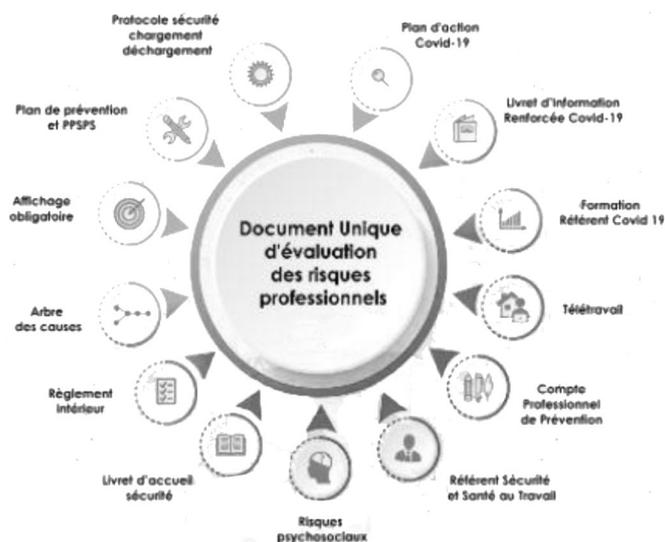


07 73 04 99 96  
contact@fmgh.fr  
www.fmgh.fr



## C2P et travail temporaire

Les entreprises utilisatrices transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement de la déclaration des facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention sont exposés





## Quels sont les risques en cas d'absence ou d'insuffisance du document unique ?

- Ce n'est pas le document unique en soi qui est important, mais la qualité du contenu que le dirigeant y a apporté lors de sa rédaction.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le dirigeant doit démontrer que le risque qui est à l'origine de l'accident ou de la maladie professionnelle, a bien été analysé et maîtrisé lors de la réalisation de son document unique.

C'est à cette seule condition que le dirigeant démontrera que sa responsabilité ne peut être engagée au titre de la faute inexcusable de l'employeur.

- Le document unique, ses mises à jour et ses annexes (ex C2P, Plan d'action covid 19...) devront être hébergés sur un portail numérique et seront accessibles par l'inspection du travail qui n'aura qu'à se connecter pour vérifier si une entreprise a bien répondu à ses obligations.

L'inspection du travail pourra ainsi effectuer des contrôles à distance sans avoir à se déplacer dans les entreprises de façon aléatoire comme c'est le cas actuellement.

- Risque d'amende en cas de contrôle si le document unique n'existe pas, s'il est insuffisant ou s'il n'est pas mis à jour une fois par an.
- En cas de conflit devant le CPH (prud'hommes), si celui-ci est dû à un litige de santé au travail (+ de 50% des cas), la production d'un DUER rédigé avec attention, aidera les juges à former leur conviction.



07 73 04 99 96  
contact@fmgh.fr  
www.fmgh.fr



## Référent santé et sécurité au travail au 31 Mars 2022

**Quid des référents formés depuis 2012** : Doivent-ils suivre une nouvelle formation obligatoire ? Oui ils devront suivre malgré la compétence acquise, cette formation obligatoire.

Le référent SST devra suivre une formation obligatoire à partir du 31 Mars 2022 comme l'indique la loi du 2 Aout 2021 sur la réforme de la SST qui entrera donc en vigueur le 31 Mars prochain.

Les membres du CSE devront également désigner un référent SST qui lui aura une mission de contrôle. Un référent devra également être nommé par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces formations seront payantes ou prises en charge par les OPCO en fonction des budgets disponibles.

**Au moins trois référents devront donc suivre une formation de 5 jours.**

Les deux formations référents SST seront généralistes, il s'agira du même support formation pour les référents qui se sont déjà aguerris depuis plusieurs années que pour les référents débutants.

**Ces formations ne pourront en aucun cas répondre au besoin réel de compétence opérationnelle immédiate** dont a besoin le dirigeant lorsqu'il confie cette mission de référent SST au salarié désigné.

## Notre formation RSST(O)

**Notre formation RSST(O)** reste donc très utile, voire majeure car elle permet au dirigeant de nommer son référent et de le rendre totalement opérationnel de façons efficace et immédiate puisqu'il est formé sur les bases des prestations SST qui ont été réalisées. Notre formation est continue, elle permet au référent de nous solliciter pendant un an.

Pour éviter toute confusion, notre formation sera nommée dès maintenant **« Formation RSSTO »**, le « O » étant l'initiale de « Opérationnelle ».

Ces nouvelles obligations de formations référent SST et référents CSE (SST et Harcèlement sexuel) ne pourront certainement pas être programmées dans l'immédiat, un dossier formation devant être constitué et validé.

Outre le financement des formations, le dirigeant devra prévoir de se **passer d'au moins trois personnes pendant cinq jours** ce qui mettra bon nombre d'entreprises en difficulté.

Beaucoup de dirigeants ne pourront donc pas engager ces formations immédiatement et devront les étaler dans le temps. Le dirigeant devra néanmoins nommer ses référents SST à minima et leur apporter une formation interne afin de les rendre au plus vite compétents et opérationnels.