



**Les apports de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la
prévention en santé au travail**

➤ **L'entretien pour les arrêts longue durée**

Lorsque l'arrêt de travail, résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, est supérieur à une certaine durée (fixée par décret), l'employeur ou le salarié peut demander un entretien avec l'autre partie, en associant le service de prévention et de santé au travail (article L 1226-1-3 du Code du travail).

L'objectif est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et des mesures prescrites par le Médecin du travail visant à préserver sa santé.

Il convient de noter que l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter un tel rendez-vous et que le salarié est en droit de refuser de se rendre à cet entretien.

Ce dispositif entrera en vigueur au 31 mars 2022.

➤ **L'instauration de la visite médicale de mi-carrière**

Elle est réalisée par le Médecin du travail durant l'année civile des 45 ans ou à une échéance prévue par la convention collective de branche (article L 4624-2-2 du Code du travail).

Elle a pour objectif de :

- établir un bilan de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en tenant compte des expositions aux risques,
- établir un bilan des risques de désinsertion professionnelle, en tenant compte des capacités du salarié, de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
- sensibiliser le salarié sur les conséquences du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Ce dispositif entrera en vigueur au 31 mars 2022.

➤ **Des précisions sur la visite de fin de carrière**

Elle est prévue pour les salariés sous surveillance médicale renforcée ou qui ont bénéficié d'un tel suivi pendant leur carrière (articles L 4624-2, L 4624-2-1 et R 4624-2 du Code du travail).

Cette visite doit avoir lieu dans les meilleurs délais après la fin de l'exposition au risque ayant justifié la surveillance renforcée.

A défaut, la visite devra avoir lieu avant le départ à la retraite.

Toujours en attente de décret.

Ce dispositif entrera en vigueur au 31 mars 2022.

➤ **Le DUER**

Renforcement de son contenu.

L'employeur doit désormais le conserver, dans ses versions successives, pendant au moins 40 ans (article L 4121-3-1 du Code du travail).

L'employeur devra le tenir à disposition des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier un intérêt à y avoir accès.

Le DUER devra être déposé de façon dématérialisée sur un portail numérique, géré par les organisations d'employeurs (article L 4121-3-1 du Code du travail).

Entrée en vigueur : 31 mars 2022 sauf dépôt matérialisé qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et le 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés.

➤ **Autres nouveautés**

- Création d'un passeport prévention : recense les éléments certifiant des qualifications du salarié
- Alignement de la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal
- Possibilité pour la Médecine du travail de recourir à la télémédecine (consultations et soins à distance)
- Contribution du médecin de ville au suivi de l'état de santé des salariés qui ne font pas l'objet d'un suivi renforcé (MT seul compétent pour déclarer inapte)
- Augmentation du nombre de jours de la formation SSCT et ouverture à tous les élus du CSE
- Financement de la formation SSCT par les OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés
- La formation du référent santé et sécurité au travail devient obligatoire