



WEBINAIRE

20 mars 2023 | 14h à 14h30

Santé au travail : 5 points à savoir pour ne pas se louper avec le droit

Alizée CHAILLOU

Juriste en droit social, SSTRN

Dominique CADIOT

*Avocate spécialiste en droit du travail
Cabinet Gilles Renaud Associés*

La santé au travail doit faire partie intégrante de l'organisation des entreprises actuelles.

La mise en œuvre est multiforme et comporte un aspect tant médical que juridique.

- Assurer le suivi santé travail des travailleurs
- Faire l'évaluation des risques professionnels
- Bien appréhender les différents droits d'alerte
- Mettre en place les outils de formation des salariés
- Agir pour lutter contre la désinsertion professionnelle



Assurer le suivi santé travail des salariés

Assurer le suivi santé travail des salariés

Visite à l'embauche

Poste à risque : examen médical d'aptitude

Poste non à risque : visite d'information et de prévention

Visite à la demande

À tout moment

Visite de pré-reprise

Pendant un arrêt de travail de + de 30 jours

Visite de mi-carrière

Aux 45 ans du salarié

Visite périodique

Poste à risques : visite intermédiaire puis examen médical d'aptitude

Poste non à risque : visite d'information et de prévention

Visite de reprise

Au retour de certaines absences (congé maternité, arrêt pour maladie professionnelle, pour accident du travail, et pour accident et maladie non professionnel)

Visite post-exposition ou post-professionnelle

À la cessation d'une exposition ou la cessation d'activité (pour les postes à risques)



Faire l'évaluation des risques professionnels

Faire l'évaluation des risques professionnels

Embauche
d'au moins un salarié

Entreprises de moins de 50 salariés
Définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Entreprises d'au moins 50 salariés
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

À mettre à jour fréquemment.
À conserver.



Bien appréhender les différents “droits d’alerte”

Bien appréhender les différents “droits d’alerte”

3 *droits d’alerte dans la loi*

- droit d’alerte du **salarié**
- droit d’alerte des **élus du personnel**
- droit d’alerte du “ **lanceur d’alerte** ”

Traits communs à l’exercice de ces alertes

- **Réaction immédiate impérative de l’employeur** sauf à s’exposer à des suites judiciaires (*référé prud’hommal notamment*) ou administratives (*inspection du travail ou saisine du préfet pour les alertes dites environnementales*).
- Un **plan d’action** encadré légalement selon le type d’alerte.
- Une **protection et une irresponsabilité pénale** prévues pour les auteurs de l’alerte, sauf mauvaise foi.

Bien appréhender les différents “droits d’alerte”

Les particularités du régime légal du “ lanceur d’alerte ”

Un cadre légal hors Code du travail qui fixe des règles

> *loi anti-corruption de 2016 dite Loi Sapin II*

- identification du lanceur d’alerte
- procédure de signalement
- protection du lanceur de l’alerte

Nouveautés 2022 en droit du travail concernant ce dispositif

- **inscription au règlement intérieur**, affichage obligatoire des règles légales sur le lanceur d’alerte
- **procédure interne** de traitement des alertes à définir
- **signalement externe possible** par le lanceur d’alerte sans passer par un signalement préalable interne
- **Incidences pratiques**
 - identifier en interne une personne référente sur ce thème
 - s’interroger en amont sur la qualification de l’alerte



Mettre en place les outils de formation des salariés

La formation en santé au travail, un outil essentiel dans l'entreprise

Pourquoi ?

- La formation des salariés constitue un moyen essentiel de prévention des risques professionnels.
- La loi fixe donc une obligation d'information et de formation des salariés à la sécurité et à leur poste de travail (*article L.4121-1 2° du Code du travail*).

Pour qui ?

- nouveaux embauchés
- salariés qui changent de poste de travail
- travailleurs temporaires ou mis à disposition
- salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail

Comment ?

- Via le plan de développement des compétences
>> le CSE est consulté chaque année sur les actions de prévention en matière de santé au travail
- Via l'entretien professionnel légal tous les 2 ans et celui bilan des 6 ans
>> le défaut de formation du salarié caractérise un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Quelles autres pistes de réflexion ?

Celles concernant l'accueil des nouveaux arrivants

L'enjeu : diminuer les
accidents de travail des
nouveaux arrivants.

*>> les salariés de moins de
25 ans ont 1,5 fois plus
d'accidents que les autres
salariés*



Celles concernant les formations spécifiques à l'activité de l'entreprise ou celle du secteur

L'enjeu: mieux cibler les besoins
et être aidé financièrement.

Celle consistant à faire connaître le dispositif du CPF

L'enjeu: inciter les salariés à
s'approprier leur propre
parcours de formation.



Agir pour prévenir la désinsertion professionnelle

Prévenir la désinsertion professionnelle, en quoi cela consiste ?

> **Anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap.**

Comment ?

- En mettant en œuvre des actions concrètes pour prévenir ce risque ou y faire face.
- - En aidant les personnes concernées à se maintenir dans leur poste, dans l'entreprise ou un autre poste mais également en proposant des solutions de formation ou de reclassement au sein d'une autre entreprise.

Pourquoi ne pas négliger ces actions ?

- L'absentéisme a un coût.
- L'emploi des seniors est en cours de réforme.

Prévenir la désinsertion professionnelle, focus sur deux outils accessibles...

Cellule interne au service de prévention et de santé au travail interentreprises

Propose des actions collectives
et individuelles pour permettre
le maintien en emploi.

Essai encadré

Permet au salarié de tester,
pendant son arrêt de travail,
au sein de son entreprise ou
d'une autre entreprise, la
compatibilité d'un poste de
travail avec son état de santé.

L'entretien professionnel après absence

Il s'agit de l'entretien professionnel légal sauf...

- en ce qui concerne l'initiative de la visite
- et la date de tenue de l'entretien

Conséquences pratiques en interne

- Mettre en place un suivi des absences
>> le défaut d'entretien est sanctionnable.
- Vérifier les dispositions de la branche professionnelle
>> il peut être prévu des échéances et contenus mieux disants par rapport à la loi.

Le rendez-vous de liaison nouveau de la loi santé au travail de 2021

Qu'est ce que ce rendez-vous de liaison ?

- Une information légale non sanctionnée mais obligatoire.
- Un rendez-vous "*point de contact*" et non médical.
- Dont le but est de préparer un retour, ou d'informer sur les mesures d'accompagnement mobilisables.

Conséquences pratiques en interne

- Suivre la durée des arrêts pour s'acquitter de l'obligation d'information.
- S'organiser pour tenir le rendez-vous (prévenir le service de santé, disposer des fiches d'information, faire une traçabilité qui respecte les obligations de confidentialité).

L'accompagnement de l'entreprise est légitime...
ce que propose au travers de leurs missions
tant les services de prévention
et de santé au travail que les avocats.



DES QUESTIONS ?

PRÉSANSE PAYS DE LA LOIRE
LES RENCONTRES SANTÉ TRAVAIL

20 MARS 2023 |
**SANTÉ AU TRAVAIL : 5 POINTS À SAVOIR
POUR NE PAS SE LOUPER AVEC LE DROIT**

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PAYS DE LA LOIRE

Le réseau de 12 services de prévention et de santé au travail interentreprises au service des entreprises des Pays de la Loire.



Merci de
votre attention !

