

FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°5

LA LOI DE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL



Projet : Gestion des Âges,
définir et mettre en œuvre une
stratégie de gestion des âges
dans les services à la personne,
cofinancé par le Fonds Social
Européen dans le cadre du
programme opérationnel national
2014-2020 « Emploi et Inclusion »





Le cinquième et dernier atelier a mis en avant la Loi de renforcement de la prévention en santé au travail. Dans la même lignée que l'atelier numéro quatre, il s'agissait de permettre aux employeurs d'être à jour sur les dernières obligations en matière de prévention. Comme évoqué durant les autres ateliers, les notions de maintien en emploi et de prévention préoccupent fortement les structures des services à la personne. Et cette préoccupation est d'autant plus grande pour leurs effectifs de salariés seniors qui sont plus touchés par des arrêts maladie et déclarations d'inaptitude.

La loi de renforcement de la prévention de la santé au travail, c'est quoi ?

« La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au **Journal officiel** du 3 août. Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décroiser la santé publique et la santé au travail. »

Source : Dalloz actualités

Cette loi est venue renforcer la notion de prévention en santé au travail. Elle couvre différents sujets allant des attributions du CSE au rôle du Médecin du Travail.

Retour sur 3 principes clés

Le SPST

Le SST (Service de Santé au Travail) devient SPST et signifie « Service de Prévention en Santé au Travail ». Il propose deux offres de services différentes :

● Une offre socle

Identique pour toute entreprise adhérente.

Axe n°1 : prévention primaire pour aider les entreprises à identifier & évaluer les Risques Professionnels (mise à jour de la fiche entreprise, aide à la rédaction du DUERP, études et conseils) ;

Axe n°2 : suivi de l'état de santé des salariés ;

Axe n°3 : lutte contre la désinsertion professionnelle.

● Une offre complémentaire

Cette offre complémentaire s'adapte aux besoins singuliers des employeurs, elle peut se présenter sous ces formes-là par exemple : accompagnement sur les Risques Psycho-Sociaux ; analyse des accidents du travail ; diagnostic sur les troubles musculosquelettiques, etc.



Le rôle étendu du Médecin praticien

Cette loi lance l'expérimentation du droit de prescription d'arrêts de travail et de soins. C'est-à-dire qu'un Médecin praticien aura l'autorisation de participer au suivi médical des salariés (sauf pour les mesures d'adaptation de poste et d'inaptitude). De même, il aura accès au Dossier Médical en Santé au Travail. Cela sera possible, si le salarié donne son autorisation d'accès.

Il s'agit là d'une nouveauté qui a pour objectif de renforcer la collaboration entre Médecin du travail et Médecin traitant. Ceci dans le but d'améliorer la cohérence du suivi du patient/salarié.

La prise en compte des salariés en seconde partie ou fin de carrière

L'un des objectifs de la loi était de mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables, et de lutter contre la désinsertion professionnelle. Sur cet axe-là, une mesure est particulièrement intéressante : la visite médicale de mi-carrière.

Au cours de l'année des 45 ans, sauf autre échéance prévue par accord de branche, l'employeur devra convoquer le salarié à une visite médicale de mi-carrière.

Celle-ci a pour objectif de :

- Faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.



Cette loi est venue apporter quelques mesures nouvelles et surtout un renforcement de mesures déjà existantes. Dans le cadre de la prévention en santé au travail, les employeurs des secteurs des services à la personne ont un large champ d'action. Du fait de la pénibilité de certains métiers, ils se doivent d'être à jour sur les obligations légales qui s'imposent à eux. Certains employeurs sont même dans une démarche proactive et essaient de mettre en place des plans d'action afin de sensibiliser leurs salariés aux risques auxquels ils peuvent faire face. C'est d'ailleurs cette dynamique que le Pôle a souhaité engager et soutenir durant toute la durée du projet « FSE Gestion des âges ».

