



[La loi visant à renforcer la santé au travail a été promulguée le 3 août 2021](#) et les décrets d'application devraient paraître, pour la majorité au plus tard, en mars 2022.

En voici les grandes lignes :

Services de Prévention et de Santé au Travail - SPST



Avec cette loi, les Services de Santé au Travail (SST) deviennent des **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**.

Leurs missions s'étendent, notamment avec la participation à des **actions de promotion de la santé sur le lieu de travail** (participation à des campagnes de vaccination et de dépistage), **des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail**.

Les SPST devront proposer une **offre socle de services obligatoires** et pourront également proposer **une offre complémentaire**.

La tarification de l'offre socle fera l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis. Un décret devra déterminer les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne devra pas s'écarter du coût moyen national de l'ensemble des offres socles proposées par les services de prévention et de santé au travail.

Les SPST devront rendre publiques **les descriptions de leurs offres socle et complémentaire, avec le montant des cotisations, la grille tarifaire et leurs évolutions** (qui pourront être complétées par le décret).

Enfin, ils feront l'objet d'une procédure de **certification** par un organisme indépendant.

Document unique et plan d'actions



Le texte renforce le rôle assigné au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Pour rappel, le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront coupler le DUERP à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, elles devront fixer la liste détaillée des mesures devant être prises dans l'année et prévoir un calendrier de mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le suivi des risques professionnels sera moins contraignant. L'employeur devra désormais obligatoirement définir et consigner dans le DU une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels **et ses versions successives sont conservés par l'employeur au minimum 40 ans et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.**

Le SPST apporte son aide à l'entreprise pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est **transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail** auquel il est affilié, à chaque mise à jour.

Prévention de la Désinsertion Professionnelle



Le texte prévoit plusieurs mesures pour alerter et lutter contre la désinsertion professionnelle avec notamment:

- **La création d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle** (si elle n'existe pas déjà) afin de proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

- **La création d'une visite de mi-carrière professionnelle à 45 ans** pour établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.
- **La mise en place d'un rendez-vous de liaison** entre le salarié et l'employeur, afin d'organiser le retour d'un salarié dans les meilleures conditions possibles à l'issue d'un arrêt de travail de longue durée, en associant le service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous a pour objet de mieux informer les salariés des possibilités d'aménagements de poste, de réduire les durées d'arrêt de travail et d'éviter l'inaptitude.

Passeport prévention



Un passeport prévention sera mis en place pour tous les salariés et les apprentis. Plus précisément, ce passeport recensera l'ensemble des formations, certifications, habilitations effectuées, obtenues et dispensées ; celles-ci seront archivées en intégrant le compte personnel de formation.

Dossier Médical Partagé - DMP



La proposition de loi prévoit, avec l'accord du salarié, un **accès à son Dossier Médical Partagé (DMP) pour le médecin du travail.**

Aussi, le médecin du travail pourra alimenter le DMP.

Réciproquement, le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) pourra être accessible aux médecins et professionnels de soins.

Le DMST suivra le travailleur tout au long de sa carrière professionnelle grâce à un identifiant unique.