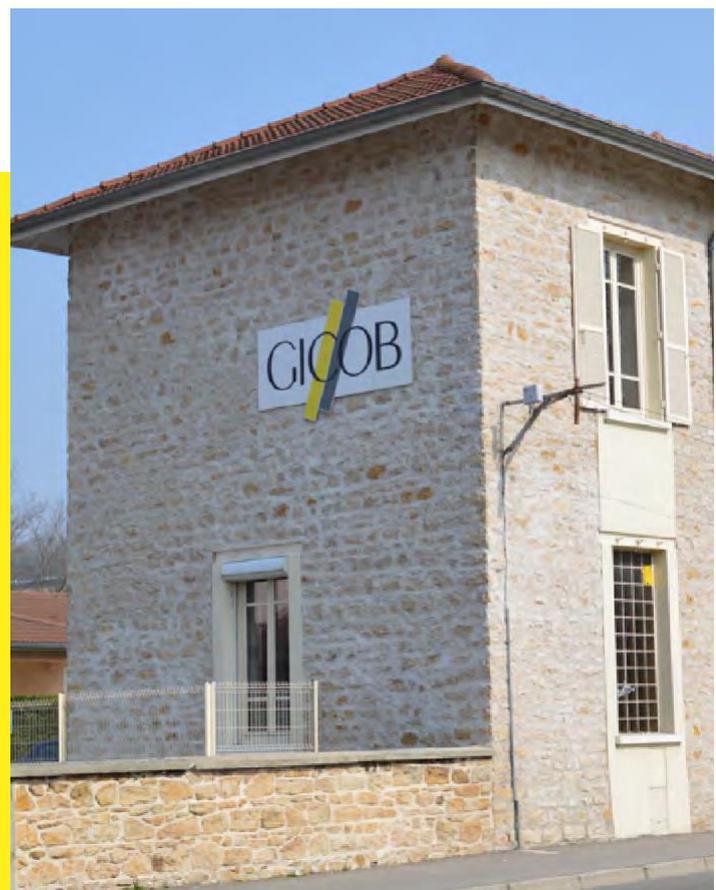




L'Essentiel



GICOB.COM

04 74 95 22 44 - gicob@gicob.com

Entrée en vigueur de loi santé au travail Les principales mesures

| Sommaire | Page |
|---|----------------|
| SUIVI MÉDICAL DU SALARIÉ | 3 - 4 |
| 1/ Création du rendez-vous de liaison 2/ Visite de pré reprise 3/ Visite de reprise 4/ Visite de mi carrière 5/ Visite médicale post exposition / surveillance post professionnelle | |
| HARCÈLEMENT SEXUEL | 5 - 6 |
| FORMATION DES ÉLUS | 7 |
| 1/ Durée de la formation en santé, sécurité et condition de travail 2/ Bon à savoir | |
| LOI SANTÉ AU TRAVAIL ET DOCUMENT UNIQUE | 8 - 9 |
| 1/ La mise à jour du DUERP 2/ L'évaluation des risques 3/ La prévention des risques 4/ La conservation du DUERP | |
| LOI CLIMAT ET BDESE | 10 - 11 |
| MOT DE LA CAISSE D'EPARGNE | 12 |

SUIVI MÉDICAL DU SALARIÉ

1/ Création du rendez-vous de liaison

La loi crée un nouveau suivi du salarié en arrêt maladie, le rendez-vous de liaison.

- **Quand ?** : Lorsque la durée de l'absence maladie du salarié justifiée est supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison peut être organisé pendant la suspension du contrat entre le salarié et l'employeur, en associant le service de prévention et de santé au travail.
- **Pourquoi ?** : Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise ou de mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.
- **Qui ?** : Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur doit informer le salarié que ce dernier peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Nota Bene :

Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

2/ Visite de pré-reprise

- **Quand ?** : La visite de pré-reprise est possible non plus à compter de 3 mois d'arrêt de travail mais **à partir de plus de 30 jours**.
- **Qui ?** : Elle est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail.

3/ Visite de reprise

- **Quand ?** : Si la visite de reprise **après un accident de travail** reste obligatoire à compter de **30 jours d'arrêt**, le délai passe à **60 jours pour un arrêt maladie d'origine non professionnelle**.
- **Qui ?** : Pour rappel, c'est à l'employeur d'organiser la visite de reprise. Le salarié peut néanmoins prendre l'initiative de solliciter une visite de reprise directement auprès de la médecine du travail après vous avoir préalablement informé de cette démarche.

4/ Visite de mi carrière

- **Quand ?** : Le travailleur est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur à défaut d'accord de branche prévoyant une périodicité différente.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance.

Pour les salariés en désinsertion professionnelle, il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.

- **Pourquoi ?** :

L'examen médical vise à :

- 1° Etablir un **état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- 2° 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 ;
- 3° Sensibiliser le salarié aux **enjeux du vieillissement au travail** et sur la **prévention des risques professionnels**.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

5/ Visite médicale post exposition / surveillance post professionnelle

Depuis 2018, les salariés ont droit à une visite médicale avant leur départ à la retraite (aussi appelée visite de fin de carrière) quand ils ont été exposés au cours de leur carrière à des risques amenant un suivi individuel renforcé.

- **Quand ?** : Désormais, cette visite médicale a lieu avant leur départ à la retraite ou dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, pour les salariés :

- ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé

OU

- ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

- **Qui ?** : Pour ce faire, l'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

- **Pourquoi ?** : S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

HARCÈLEMENT SEXUEL

En 2018, le législateur a modifié la définition du harcèlement sexuel dans le code pénal. Cependant, la définition présente dans le code du travail n'avait, elle, pas évolué.

La loi santé vient mettre fin à cette divergence.

Jusqu'au 30 mars 2022, la définition était la suivante :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;

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.

A compter du 31 mars 2022, le 1^{er} point de la définition est complété comme suit :

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 ;

La définition du harcèlement sexuel gagne une nouvelle dimension en n'étant plus restreinte à la sphère sexuelle, pour gagner celle des agissements sexistes. Ces derniers étaient déjà présents dans le code du travail mais n'ouvraient droit qu'à des sanctions disciplinaires et non pénales. Il fallait passer par le biais du harcèlement moral pour éventuellement ouvrir droit à poursuites pénales. Désormais, la voie pénale est ouverte pour tous les agissements sexistes.

A cela s'ajoute une nouvelle définition du harcèlement sexuel plus extensive. Il peut y avoir harcèlement même si aucun individu n'agit de manière répétée.

Il suffit :

Soit d'une action concertée ou à l'instigation d'une personne

Soit d'une action successive concertée ou non en sachant qu'il y a répétition.

De plus, il faut souligner qu'il n'y a pas besoin de prouver un élément intentionnel pour caractériser le harcèlement sexuel.

Cette nouvelle définition est utile notamment pour lutter contre le cyberharcèlement auquel l'entreprise n'échappe pas.

Compte tenu de la définition plus large, les cas sont plus susceptibles d'être nombreux.

L'employeur étant responsable de la sécurité de ses salariés, il faut donc être encore plus vigilant sur la prévention de ces risques. A cet égard, nous vous rappelons que le GICOB peut vous accompagner dans cette prévention en vous proposant des formations aux risques psychosociaux, dont fait partie le harcèlement sexuel.

RAPPEL :

Par ailleurs, pour les entreprises disposant d'un règlement intérieur, d'une note de service ou d'une charte harcèlement, il faudra penser à les modifier pour y insérer cette nouvelle définition et ainsi que les affichages relatifs à l'interdiction du harcèlement sexuel.

FORMATION DES ÉLUS

1/ Durée de la formation en santé, sécurité et conditions de travail

A compter du 31 mars 2022, la loi santé supprime la différenciation entre les entreprises de plus et de moins de 300 salariés en ce qui concerne la formation initiale des membres élus.

Désormais, la formation est d'une durée minimale de **cinq jours pour tous, lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel**.

En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De **trois jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, **quelle que soit la taille de l'entreprise** ;
- 2° De **cinq jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

2/ Bon à savoir : prise en charge de la formation en santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent financer les dépenses suivantes :

- 1° Les coûts pédagogiques ;
- 2° La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;
- 3° Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

LOI SANTÉ AU TRAVAIL ET DOCUMENT UNIQUE

La loi santé au travail vient apporter diverses modifications au document unique de prévention des risques professionnels (DUERP).

1/ La mise à jour du DUERP

Toutes les entreprises doivent mettre à jour leur DUERP lorsque :

- une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

Les entreprises ayant 11 salariés et plus, doivent le mettre à jour au moins une fois par an, en complément de ces cas de figure particuliers. Cette obligation de mise à jour annuelle a été supprimée pour les entreprises de moins de 11 salariés.

2/ L'évaluation des risques pour l'élaboration du DUERP

La loi prévoit, **qu'apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :**

- **le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail**, s'ils existent. Le CSE est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- **les salariés compétents** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise., s'ils ont été désignés ;
- **la médecine du travail** à laquelle adhère l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur doit désormais prendre en compte les effets combinés de l'ensemble des agents chimiques, en cas d'exposition simultanée ou successive à ces derniers.

3/ La prévention des risques

Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Les résultats de cette évaluation débouchent :

1° **Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés**, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
- b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c) Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

Le CSE est consulté sur ce programme dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale.

2° **Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés**, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. L'employeur présente au CSE la liste de ces actions, liste qui est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Chaque mise à jour du DUERP doit intégrer la mise à jour si nécessaire :

- du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (entreprises de 50 salariés et plus) ;
- ou de la liste des actions de prévention et de protection (entreprises de moins de 50 salariés).

4/ La conservation du DUERP

Toutes les versions successives du DUERP doivent désormais être conservées durant 40 ans.

Un portail numérique va être mis en place pour cette conservation. Dans l'attente, cette conservation se fait sur document papier ou dématérialisé.

L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique prévue au même premier alinéa est applicable :

- a) A compter du 1er juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés ;
- b) A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis par l'employeur à chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

Pour les DUERP en vigueur ou postérieur au 31 mars 2022 :

Les anciens travailleurs verront mis à leur disposition les versions du DUERP en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du DUERP peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur.

LOI CLIMAT ET BDESE

La loi climat a ajouté et modifié les attributions générales du CSE, qui doit désormais être informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Désormais, pour les entreprises d'au moins 50 salariés :

-« le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** »,
-dans le cadre des trois grandes consultations annuelles, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Pour ce faire, à défaut d'accord d'entreprise, la BDESE¹ a été enrichie des éléments suivants :

Entreprises de moins de 300 salariés

| 10° Environnement (1) | |
|---|---|
| A- Politique générale en matière environnementale : | Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ; |
| B-Economie circulaire : | a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ; |
| | b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ; |
| C-Changement climatique : | a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; |
| | b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans. |
| Notes : (1) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau. | |

¹ base de données économiques sociales et environnementales

Entreprises d'au moins 300 salariés

| 10° Environnement (52) : | |
|---|--|
| I-Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce : | |
| A- Politique générale en matière environnementale : | Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ; |
| B-Economie circulaire : | Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ; |
| C-Changement climatique : | Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans ; |
| II-Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce : | |
| A- Politique générale en matière environnementale : | Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ; |
| B-Economie circulaire : | i-Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ; ii-Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ; |
| C-Changement climatique : | i-Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; ii-Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans. |

Notes :

(52) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

MOT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE

En début d'année, les fondamentaux économiques (emploi, consommation, confiance) étaient globalement au vert et permettaient d'envisager sereinement des perspectives de croissance solides. La guerre en Ukraine et la recrudescence des contaminations au coronavirus en Asie et en Afrique sont venues nous rappeler que l'économie est aussi dépendante de facteurs politiques et sanitaires.

En Chine, la dynamique a nettement ralenti au premier trimestre sous l'effet conjugué d'un marché immobilier fragile, d'un commerce mondial en phase de ralentissement, mais surtout du retour des confinements stricts dans plusieurs métropoles. Le taux bas de vaccination chez les personnes âgées et l'efficacité incertaine du vaccin chinois expliquent le maintien d'une politique zéro-covid. En conséquence, la croissance n'a été que de 4,8% sur une base annuelle, quand elle dépassait 15% un an auparavant. Les enquêtes auprès des entreprises montrent que cette tendance devrait se poursuivre dans les mois à venir et inciter les autorités publiques à renforcer les mesures de relance.

Aux Etats-Unis, malgré des indicateurs robustes (production industrielle, immobilier, consommation des ménages et investissement des entreprises), la première estimation du PIB a surpris et déçu. L'économie américaine s'est en effet contractée de 1,4% en rythme annualisé au premier trimestre, après une croissance de 6,9% sur les trois derniers mois de 2021. Dans le détail, on constate une forte dégradation de la balance commerciale et un déstockage massif. Les prévisions demeurent néanmoins solides avec un marché du travail tendu et une progression rapide des salaires qui compense - à ce stade - une inflation record depuis plus de quarante ans outre-Atlantique.

En zone euro, les risques baissiers sur la conjoncture se renforcent, en raison d'une plus grande dépendance, notamment énergétique, vis-à-vis de la Russie. Les importations de pétrole et de gaz russes représentent respectivement 25% et 40% des importations totales européennes. Le conflit en Ukraine, objet de sanctions (financières, économiques et politiques) inédites, s'est traduit par une accentuation du mouvement de hausse du prix des matières premières et alimentaires. L'inflation se diffuse progressivement à l'ensemble des biens et services, et atteint des plus hauts dans de nombreux pays européens. La durée et l'intensité du conflit définiront l'ampleur du choc inflationniste. C'est face à ce dilemme croissance / inflation que la banque centrale européenne, la BCE, a amorcé un virage en actant la fin des programmes d'achat de titres et en évoquant une première hausse des taux directeurs dès le troisième trimestre. Elle s'alignerait ainsi sur les autres grandes banques centrales occidentales (FED, Banque d'Angleterre, Banque centrale de Norvège, etc.) qui ont d'ores et déjà resserré leurs conditions monétaires pour lutter contre l'inflation. Les marchés anticipent des taux directeurs autour de 1,50% à horizon mi-2023 pour la zone euro.

En France, d'un point de vue microéconomique, l'environnement actuel devrait peser sur les entreprises avec une très forte hausse des coûts de production. Selon la note de conjoncture de l'INSEE, on constate déjà au premier trimestre une légère baisse du taux de marge (EBE / VA) des sociétés non financières. En parallèle, après avoir touché des points bas, les défaillances d'entreprises ont augmenté au premier trimestre, d'après la Banque de France. Certains secteurs continuent de souffrir de problèmes récurrents de logistique (dont la chimie, la métallurgie, l'automobile, l'aéronautique, etc.). En mars, 60% des entreprises industrielles indiquent rencontrer des difficultés d'approvisionnement, 56% pour les entreprises du bâtiment. Si l'industrie reste fortement exposée au contexte actuel, le secteur des services a quant à lui bénéficié de la levée de la quasi-totalité des mesures de restriction. Les enquêtes auprès des chefs d'entreprises indiquent une relative confiance dans leurs capacités à répercuter aux clients finaux tout ou partie de la hausse des coûts de production, même si les situations sont toujours très disparates selon les secteurs. Du côté des consommateurs, en l'absence de hausse des salaires, la hausse des prix dégrade le pouvoir d'achat des ménages. L'inflation est cependant moins élevée que dans la plupart des pays européens grâce en particulier à la mise en place du bouclier tarifaire et d'un mix énergétique moins dépendant des hydrocarbures. L'actualité anxiogène pourrait également encourager les ménages à privilégier l'épargne de précaution au détriment de la consommation, moteur de la croissance en France.

Nous considérons néanmoins que l'amélioration du marché de l'emploi et des carnets de commandes bien garnis créent les conditions d'une dynamique économique qui devrait demeurer bien orientée. Le consensus table sur une croissance d'environ 3% en 2022. La réindustrialisation du territoire et la transition énergétique devraient accélérer au cours des prochaines années.

Côté marchés financiers, le retour de l'inflation s'est accompagné de la hausse des taux longs qui retrouvent les niveaux de 2014. Cette tendance pourrait perdurer encore quelques mois compte tenu de la très forte dégradation des comptes publics et d'une politique monétaire moins accommodante, induisant un risque de soutenabilité des dettes souveraines et privées. La correction des marchés actions reste limitée, grâce à des profits jugés rassurants. L'euro en revanche est pénalisé par une stratégie de normalisation monétaire retardée par rapport aux autres grandes zones économiques.



