

Loi santé au travail :

Ce qui change en matière d'évaluation des risques à partir du 31 mars 2022 et les implications pour le CSE

S'inspirant largement de l'accord national interprofessionnel signé le 9 décembre 2000, une loi « santé au travail » a été promulguée le 2 août 2021.

Cette loi comporte plusieurs volets, notamment sur la prévention des risques et sur l'évolution des services de prévention et de santé (médecine du travail).

La loi entrera en vigueur en grande partie à compter du 31 mars 2022.

Nous reviendrons plus loin (dans la partie formation, page 10) sur les changements apportés à la formation santé, sécurité et conditions de travail.

Nous allons ici aborder les modifications engendrées par la loi « santé au travail » dans le domaine de l'évaluation et de la prévention des risques et ce que ça implique pour le CSE.

Introduction du DUER dans la partie législative du code du travail et l'élargissement du champ de l'évaluation

La loi crée un nouvel article L. 4121-3 du code du travail qui redéfinit dans la partie législative le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) [Note : auparavant le document unique était traité uniquement dans la partie réglementaire du code du travail. Ce qui est dans la partie législative ne peut être modifié que par la loi.].

L'ancien article L. 4121-3 du code du travail imposait à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cet article modifié par la loi « santé au travail » complète cette énumération en mentionnant expressément les risques liés à l'organisation du travail.

Cet ajout important pourra être invoqué par le CSE pour contraindre l'employeur à prendre en compte la question de l'organisation du travail (charge de travail, pénibilité, management...) lorsqu'il établit ou met à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels, notamment quand il envisage de mettre en place un nouveau projet. [Note : Pour rappel le DUER doit être mis à jour « lors de toute

décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise, au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail » **[Article R. 4121-2 du code du travail]**.

Précision sur les acteurs contribuant à l'évaluation des risques professionnels

Le nouvel article L. 4121-3 du code du travail prévoit que l'évaluation des risques doit s'effectuer avec la contribution de différents acteurs :

- les salariés désignés par l'employeur pour l'aider à gérer les activités de protection et de prévention dans l'entreprise ;
- les services de santé au travail (médecin du travail) ;
- les services de prévention des caisses de sécurité sociale (CRAMIF, CARSAT), l'organisme professionnel de prévention du BTP et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Surtout, il précise que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail apportent leur contribution à l'analyse des risques professionnels.

L'obligation de consulter le CSE sur le document unique

Un débat juridique existait jusqu'à présent sur l'obligation ou non pour l'employeur de consulter le CSE sur la mise en place et la mise à jour du DUER.

La question semblait tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt du 12 mai 2021. La haute juridiction a en effet considéré que cette consultation n'était pas obligatoire car « *il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire de consulter le CSE sur le document unique en tant que tel* » **[Cass. Soc. du 12 mai 2021, n° 20-17-288]**.

Mais la loi « santé au travail », reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2000, prend le contrepied de cette jurisprudence. Désormais l'article L. 4121-3, 2^{ème} al, 1^o du code du travail du code du travail précise clairement que **le CSE est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.**

Le lien entre le document unique et le programme annuel de prévention est établi

Le lien entre le document unique et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui est intégré à la consultation portant sur la politique sociale, est réaffirmé. En effet, le nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail dispose que « *Les résultats de cette évaluation (des risques) débouche 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* ».

La nouvelle loi ne résout cependant pas une question centrale : dans les entreprises à établissements multiples, comment articuler la consultation sur le DUER qui devrait logiquement se faire au niveau de l'établissement (car le DUER est généralement établi à ce niveau) et la consultation sur le programme de prévention qui s'effectue souvent au niveau central dans le cadre de la consultation portant sur la politique sociale ? Le débat reste ouvert...

Le nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail précise également le contenu du programme annuel de prévention :

- a) Le programme annuel de prévention fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent 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) Le programme annuel de prévention identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c) Le programme annuel de prévention comprend un calendrier de mise en œuvre.

Qui peut consulter le document unique ?

L'article R. 4121-4 du code du travail prévoyait déjà la mise à disposition du document unique à différents acteurs : les travailleurs (incluant ainsi les salariés de l'entreprise et les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans/pour l'entreprise ou l'établissement), les élus du CSE, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, la CRAMIF ou la CARSAT...

Le nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail ajoute à cette liste « les anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ». Ceci aura une certaine utilité par exemple lors de procédures visant à reconnaître les maladies professionnelles.

Une obligation de conservation et de traçabilité du document unique

Il est précisé que le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pendant une durée qui ne pourra être inférieure à quarante ans [**Article L. 4121-3-1 du code du travail**].

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel [**Article L. 4121-3-1 du code du travail**] (disposition applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1^{er} juillet 2024 pour les autres).

Ces dispositions seront complétées par un décret d'application à venir.