

LOI SANTE AU TRAVAIL 2021

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUERP)

Pour assurer la traçabilité des expositions aux risques, le DUERP devra dorénavant être conservé pendant une durée d'au moins 40 ans et rendu accessible à toutes les parties prenantes (travailleurs, anciens travailleurs, instances, ...). Il sera présenté en cas de contrôle, d'accident du travail ou de déclaration de maladie professionnelle, de conflit prud'homal.



Afin de simplifier son accessibilité, la loi prévoit que le DUERP soit dématérialisé et stocké au sein d'un portail de gestion numérique.

Le passeport prévention

La mise en place du passeport prévention a pour objectif de recenser tous les éléments certifiants de la qualification d'un salarié en matière de santé et de sécurité au travail. Son contenu reste encore à être défini avec précision par la loi, mais cela pourrait inclure l'ensemble des cursus et formations scolaires autour de la santé et la sécurité, mais également toutes les formations passées par le salarié, que ce soit de sa propre initiative (via Pôle Emploi par exemple) comme celles mises en place et proposées par l'employeur.

Le passeport prévention permet à l'employeur de remplir ses obligations de résultats en matière de santé et sécurité en s'assurant du bon suivi de la formation de ses salariés, et ainsi de se protéger au regard de la loi en cas d'accident.

Le passeport prévention devrait entrer en vigueur au plus tard au 1er octobre 2022.

La négociation annuelle sur la Qualité des conditions au travail

Jusqu'ici cette négociation annuelle avait pour objectif de recentrer les échanges entre l'employeur et les salariés autour des sujets de l'égalité professionnelle au travail.

Désormais, cette négociation s'intéresse aussi à la qualité de vie au travail et aux conditions au travail et s'intitule « Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail ».

Le harcèlement sexuel

La loi vise à aligner la définition du harcèlement sexuel du Code du Travail à celle du Code Pénal. L'objectif est de fournir une seule et même définition du harcèlement sexuel, mais aussi un encadrement strict. De cette manière, aucune dérive d'interprétation concernant la définition du harcèlement présente dans le Code Pénal, ne sera possible. La finalité de l'article 1 de la loi consiste à mieux se prémunir contre le harcèlement sexuel en entreprise.

Nous vous aidons à réaliser votre Document Unique d'évaluation des risques professionnels, inclus les facteurs de pénibilité. Nous pouvons former votre personnel à la prévention des risques professionnels afin de diffuser sur les bonnes pratiques et définir les responsabilités et obligations de chacun.



Nous contacter par mail à : contact@mciprevention.fr
par téléphone au : 06.22.92.68.51