

ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL

L'EMPLOYEUR A 12 HEURES POUR PRÉVENIR L'INSPECTION DU TRAVAIL

Un décret publié au journal officiel le 11 juin 2023 renforce l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel et permet ainsi de garantir l'efficacité de l'enquête menée.

Le communiqué de presse du ministère du travail indique que les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel. En effet, la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements dépend principalement des constats réalisés sur place dans de courts délais après la survenance de l'accident. Des constats trop tardifs sont susceptibles de nuire à la manifestation de la vérité, compte tenu du risque d'altération des preuves.

Ainsi, le décret oblige tout employeur à informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai.

Dans ce cas, le délai de 12 heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur.

Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi.

A toutes fins utiles, vous trouverez en lien ci-dessous le portail d'accès aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), interlocuteur unique au niveau régional pour toute question concernant la politique du travail et l'inspection du travail : <https://dreets.gouv.fr/>

L'information transmise à l'agent de contrôle doit comporter les éléments suivants :

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique et les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident, ainsi que de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur,
- les noms, prénoms et date de naissance de la victime,
- les date, heure, lieu et circonstances de l'accident,
- l'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

Attention, si l'employeur ne respecte pas cette obligation d'informer l'inspection du travail, alors qu'il a connaissance de l'existence d'un accident du travail mortel, il encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit 1500€ maximum pour une personne physique et 7500€ maximum pour une personne morale.

En cas de récidive de l'employeur dans un délai d'un an à compter de la prescription de la précédente peine, ces amendes sont respectivement portées à 3000€ maximum et 15000€ maximum.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 12 juin 2023.

Sources : CNAMS - Juin 2023 

PUBLICATION DE LA LOI DU 7 JUILLET 2023

VISANT À FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES FEMMES VICTIMES DE FAUSSE COUCHE

Chaque année, 200 000 femmes sont victimes de fausse couche en France. Pour nombre de ces femmes et leurs partenaires, **subir la perte d'une grossesse est un traumatisme**. Une loi publiée au Journal officiel du 8 juillet 2023 instaure plusieurs mesures pour soutenir les femmes après une fausse couche.

Cette loi, dont **l'objectif premier est de favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes d'une fausse couche**, va notamment leur permettre de **bénéficier d'une part des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence pendant leur arrêt maladie au plus tard début 2024, et d'autre part d'une protection contre le licenciement** de 10 semaines pour les femmes confrontées à une « fausse couche tardive » à compter du 9 juillet 2023.

En effet, jusqu'à présent, une grossesse arrêtée à 22 semaines d'aménorrhée (absence totale de règles chez la femme non ménopausée) moins un jour ne donnait lieu à aucune protection, contre 26 semaines de protection minimum en cas d'interruption de grossesse à compter de la 22^e semaine.

Suppression du délai carence IJSS

La loi **supprime les 3 jours de carence** pour le versement des IJSS maladie en cas d'arrêt maladie faisant suite à une **interruption spontanée de grossesse, ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée**. Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date à préciser par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024. Cette mesure est **applicable aux salariées comme aux travailleuses indépendantes**.

En revanche, **la loi ne modifie pas le délai de 7 jours de carence du versement de l'indemnisation complémentaire employeur prévue par le code du travail**.

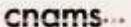
Protection contre la rupture du contrat

Sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre les 14^e et 21^e semaines d'aménorrhée incluses.

À noter : cette protection ne pourra cependant pas faire obstacle à l'arrivée à échéance d'un CDD. Cette **mesure entre en vigueur à compter du 9 juillet 2023**, lendemain de sa publication au JO.

En cas **d'interruption spontanée de grossesse à partir de la 22^e semaine d'aménorrhée**, la salariée bénéficie du congé de maternité, avec l'indemnisation associée (et donc des IJSS maternité sans délai de carence), et elle bénéficie du régime de la protection contre la rupture du contrat de travail associée à ce congé.

Pour plus d'infos sur le congé maternité d'une travailleuse indépendante, consulter la page dédiée sur le site de l'Assurance maladie.

Sources : CNAMS - Juillet 2023 

RETOUR SUR LE DUERP

Vous accueillez un(e) stagiaire, un(e) apprenti(e), un(e) saisonnier (e), un(e) salarié(e) vous avez l'obligation de mettre en place le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

En 2024, le DUERP devra être dématérialisé et envoyé aux services de santé du département dont vous dépendez. Le SNPCC propose déjà à ses adhérents un modèle, nous travaillons également à la mise en place de cette dématérialisation...

Ne jetez rien ! Désormais vous devez archiver durant 40 ans votre DUERP, et avec toutes ses versions successives.



DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Par Martine Barbier, Docteure en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

À la suite de la **loi du 2 août 2021 relative à la prévention en santé au travail** (reprenant l'ANI du 10/12/2020) et du **décret du 18 mars 2022, l'élaboration, le contenu et la conservation du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (DUERP) ont été modifiés et/ou précisés.** Il est donc important de faire un **rappel général des principales dispositions applicables, en soulignant les évolutions.**

À l'origine, c'est un décret du 5/11/2001 venant retranscrire une Directive de l'UE du 12/6/89, qui avait prévu l'obligation pour l'employeur, **quel que soit l'effectif de son entreprise**, de créer et de conserver un document unique reprenant les résultats de l'évaluation des risques professionnels à laquelle il a procédé. Désormais, le texte de référence de cette obligation, n'est plus l'article R.4121-1 du code du travail, mais l'article **L.4121-3-1 de ce même code.**

Ce nouvel article L.4121-3-1 du code du travail rappelle que le DUERP **répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs** et assure la **traçabilité collective** de ces expositions. L'employeur **transcrit et met à jour** dans le document unique les résultats des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette obligation spécifique s'inscrit **dans le cadre de l'obligation générale de l'employeur de veiller à la sécurité de ses salariés et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires.** L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyens renforcée, dont le non-respect peut engager sa responsabilité civile et pénale.

1. Comment transcrire l'évaluation des risques professionnel dans le DUERP ? Qui doit participer à cette évaluation ?

La loi du 2/08/2021 insiste sur le **principe d'une contribution collective** à l'évaluation des risques. Pour ce faire, l'article L.4121-3 du code du travail définit **les différents acteurs qui sont amenés à apporter leur contribution** à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- 1) Tout d'abord, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, **le Comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent dans l'entreprise.** Le rôle du CSE et de sa commission concerne essentiellement **les entreprises de 50 salariés et plus dotées d'un CSE.** L'information et la consultation du CSE, obligatoire dans de telles entreprises, porte non seulement sur l'analyse des risques professionnels et sur le contenu du document unique, mais également sur ses mises à jour.

Notons que l'absence d'avis, de vœux, de contributions du CSE ne dispense pas l'employeur de son obligation d'élaboration et mise à jour du DUERP.

- 2) Ensuite, s'il y a lieu, **le ou les salariés désignés comme référent(s) en prévention santé sécurité au titre de l'article L.4644-1 du code du travail.** Toutefois, rappelons, que si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas de désigner un tel salarié, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, lorsqu'il existe, **aux intervenants en prévention des risques professionnels** appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. L'employeur peut aussi **faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale** avec l'appui de **l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)** dans le cadre des programmes de prévention, ou encore à **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.**

Rien n'interdit non plus de solliciter également, les salariés eux-mêmes concernés par leurs conditions de travail et la protection de leur santé au travail.

- 3) Enfin, comme par le passé, **le service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'employeur adhère,** participe non seulement à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, mais se voit également communiqué les mises à jour du DUERP.

Point important à rappeler : l'intervention de ces différents acteurs dans le cadre de l'évaluation des risques n'est pas de nature à amoindrir la responsabilité de l'employeur. Il reste le seul acteur dont la responsabilité peut être engagée en cas d'atteinte à la santé physique et morale des salariés et pour non-respect des dispositions relatives au DUERP.

Observation : La nouvelle rédaction concernant la contribution collective à l'évaluation des risques professionnelle n'apporte en fait que peu de changements par rapport au dispositif antérieur. En effet, précédemment aussi, le document unique était l'occasion de regrouper les compétences des représentants élus du personnel, des salariés et de la médecine du travail, en lien éventuellement avec les inspecteurs de la Carsat, l'INRS...

2. Comment consigner les résultats de l'évaluation et mettre en œuvre les actions de prévention ?

Le contenu du DUERP a été renforcé par la loi du 2/08/2022, car l'idée principale de la réforme est de faire du DUERP un véritable outil de prévention. La loi du 2 août 2022 distingue à cet effet les entreprises d'au moins 50 salariés et celles qui ont un effectif inférieur, pour leur imposer des obligations différenciées :

1) Pour les entreprises d'au moins 50 salariés :

Aux termes du nouvel article L.4121-3-1 du code du travail, le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et doit contenir les résultats de l'évaluation des risques. Ces résultats doivent déboucher, pour ces entreprises, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, structuré autour de 3 axes :

- **Fixer la liste détaillée des mesures de prévention devant être prises au cours de l'année à venir**, les mesures de prévention des effets des expositions aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, **ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût** ;
- **Identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées** ;
- **Prévoir un calendrier de mise en œuvre**.

Ce programme doit être présenté pour avis au CSE.

2) Pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui sont majoritaires dans la Branche) :

Les résultats de l'évaluation des risques professionnels portés sur le DUERP de ces entreprises doivent déboucher sur une **définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Cette liste doit être consignée dans le document unique (ou mis en annexe) et ses mises à jour**. Si un CSE existe dans l'entreprise, il doit être consulté sur cette liste d'actions de prévention et protection.

Notons que la loi précise, que **les branches professionnelles peuvent accompagner les entreprises** dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP, **au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction. Voir votre syndicat professionnel**.

Rappel pour information :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent, selon le code du travail : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le code du travail précise, que ces mesures doivent prendre en compte **les principes généraux de prévention suivants** :

- Éviter les risques,
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou qui l'est moins ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3. Quid des mises à jour du DUERP ?

Le DUERP doit être mis à jour au moins 1 fois par an, **sauf pour les TPE de moins de 11 salariés** (Décret du 18 mars 2022), **en cas d'ajout ou de suppression d'un risque existant par le passé, de modifications des situations de travail** (nouveaux équipements de travail, changement de locaux, évolution de la fréquence ou de la gravité des situations de danger,...).

La mise à jour du document unique implique, si nécessaire (Décret du 18 mars 2022), **la mise à jour du programme annuel de prévention ou de la liste des actions de prévention**. D'où l'intérêt d'adopter par exemple, un format numérique pour le DUERP et le programme annuel de prévention ou la liste des actions de prévention afin de compléter simultanément les deux documents lors de la mise à jour.

En tout état de cause, à chaque mise à jour du Document unique, le programme ou la liste des actions de prévention doit être examiné et modifié, si besoin est.

4. Comment conserver et diffuser le DUERP ?

Rappelons les nouveautés sur ces points. Le DUERP, dans sa version initiale comme dans ses mises à jour, doit désormais être conservé par l'employeur **pendant au moins 40 ans. L'exigence de traçabilité requiert désormais l'accessibilité aux versions successives du document**.

Le dépôt du document

Le document unique et ses mises à jour font l'objet, en plus d'une transmission systématique au service de prévention et de santé au travail, **d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel**. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable :

- **À compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 150 salariés ;**
- **Et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour celles dont l'effectif est inférieur.**

Nota : Il est conseillé de conserver le document unique ainsi que l'ensemble des mises à jour que vous avez pu effectuer (sous format papier ou numérique) afin de pouvoir justifier, si besoin est, du respect par l'entreprise de ses obligations en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Ne pas oublier de dater les mises à jour du DUERP.

L'accessibilité du document

Enfin, le document unique est accessible, **outre aux personnes visées précédemment**, aux personnes suivantes (Décret du 18 mars 2022) :

- **Aux salariés durant l'exécution de leur contrat de travail pour les seules versions en vigueur depuis leur entrée en fonctions ;**
- **Aux anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise ;**
- **Ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès** (SPST, intervenant en prévention des risques professionnels, ergonomes,...).

À partir de l'effectivité du dépôt dématérialisé, l'employeur n'a plus l'obligation d'afficher un avis sur la mise à disposition du DUERP, car la mise à disposition du document relèvera de l'organisme qui sera chargé de sa conservation. En attendant, il convient évidemment de continuer d'afficher un avis sur les modalités d'accès au document unique par les salariés.

Synthèse : Le DUERP en 3 étapes principales

(Le tableau ci-dessous retrace les principales étapes et n'est pas exhaustif)

<p style="text-align: center;">ÉTAPE 1 ANALYSER LES RISQUES PROFESSIONNELS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à l'analyse des risques par unité ou poste de travail ; • Associer à la démarche les représentants élus du personnel (s'ils existent dans l'entreprise), les salariés référents sécurité, et le médecin du travail ; • Recueillir les avis, observations et propositions ; • Prévoir un calendrier des réunions et des points étapes.
<p style="text-align: center;">ÉTAPE 2 ÉLABORER LE DOCUMENT UNIQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser, par unité ou poste de travail, les différents risques professionnels dans le document en indiquant leur fréquence et leur gravité ; • (Pour les entreprises de 50 salariés et plus) Définir, en concertation, notamment avec les élus du personnel, les actions de prévention en détaillant leurs modalités (exécution, calendrier, coût). Consulter le CSE. • (Pour les entreprises de moins de 50 salariés) Établir la liste des actions de prévention et protection des salariés (nature, calendrier de mise en place, éventuellement coût). Consulter le CSE s'il existe dans l'entreprise. • Le tenir à disposition des personnes listées par l'article R.4121-4 du code du travail (voir article ci-dessus).
<p style="text-align: center;">ÉTAPE 3 METTRE EN ŒUVRE LE DUERP ET ASSURER SON SUIVI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour son DUERP au moins 1 fois par an (sauf pour les TPE de moins de 11 salariés), en cas d'ajout ou de suppression de risques, de modifications de situations de travail. Consulter le CSE pour les entreprises de 50 salariés et plus ; • Faire un bilan de la réalisation des actions de prévention prévues ; • Adapter ou modifier en conséquence son programme de prévention ou sa liste d'actions de prévention. Consulter le CSE pour les entreprises de 50 salariés et plus.

- Sites informatifs : www.inrs.fr; www.ameli.fr « déclarer et évaluer les risques : le document unique d'évaluation des risques ».

POUR INFORMATION

En raison des risques de fortes chaleurs, l'administration du travail rappelle les principales consignes de prévention à l'égard de ces risques (voir instruction interministérielle du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023) :

- Les employeurs doivent évaluer les risques liés aux ambiances thermiques, dont le risque « fortes chaleurs » et les intégrer dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques. Rappelons qu'il est interdit d'affecter des jeunes de moins de 18 ans aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (art. D. 4153-36 du Code du travail) ; il n'existe pas de dérogation à cette interdiction.
- Les entreprises sont invitées à adapter l'organisation du travail en prévision des fortes chaleurs : obligation de mettre à disposition des boissons (articles R. 4225-2 et suivants du Code du travail) et de protéger les travailleurs des conditions climatiques, dans la mesure du possible, lorsqu'ils sont employés à l'extérieur (article R. 4225-1 du Code du travail).
- Les services de prévention et de santé au travail seront mobilisés.
- Des contrôles ciblés sur les secteurs d'activités les plus concernés, seront effectués

- **Vigilance rouge** : dans ce cas, les employeurs doivent réévaluer quotidiennement les risques d'exposition pour chacun de ses salariés en fonction de la température et de son évolution en cours de journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air et comportant une charge physique et en tenant compte de l'état de santé des travailleurs. En fonction de cette réévaluation des risques, l'employeur prend des mesures d'aménagement des postes de travail, de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail, afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge. Une attention particulière doit être portée aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.. Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux.

