

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SANTÉ AU TRAVAIL : NOUVEAUX DROITS DES SALARIÉS ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

#66

Mesures sociales dans la loi portant lutte contre
le dérèglement climatique

Loi sur le renforcement de la prévention en santé au travail

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL A L'ORDRE DU JOUR DU DIALOGUE SOCIAL

En cette rentrée 2021, nous commentons dans ce numéro de «Repères» deux lois impactant le droit du travail qui devraient trouver leur place dans les chantiers paritaires de l'agenda social des entreprises.

Il s'agit, d'une part, de la loi du 2 août 2021 visant : *«à renforcer la prévention en santé au travail»*.

Et, d'autre part, de la loi du 22 août 2021 portant *«lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets»*.

Ces deux textes ont la particularité de porter sur la volonté d'imposer aux entreprises que la représentation du personnel soit désormais davantage associée aux défis climatiques et sanitaires auxquels aucune entreprise responsable ne peut désormais échapper.

La première porte sur le renforcement de la place centrale des questions de santé et de prévention dans les obligations sociales et sociétales des entreprises.

Cette loi instaure notamment de nouvelles obligations des employeurs : en matière d'évaluation des risques ; en incluant l'organisation du travail dans cette évaluation ; en plaçant la qualité de vie au travail (QVT) au centre de la négociation périodique obligatoire en entreprise et en améliorant les dispositifs de formation santé des représentants du personnel.

Ces nouvelles dispositions sont des outils syndicaux de premier plan pour mieux protéger la vie et la santé des salariés face aux risques d'accident et de maladie. Et ce, tout en développant une très ancienne revendication de la FGTA-FO : l'amélioration de la prévention de la santé en entreprise.

Le second texte visite la question de la place et du lien de la transition écologique avec les prérogatives des représentants du personnel.

Les droits de ces derniers sont renforcés sur des questions aussi essentielles que la consultation désormais obligatoire du CSE sur la transition écologique avec des attributions consultatives élargies ou l'extension de la mission de l'expert-comptable du CSE aux questions environnementales.

Il s'agit dans ce cadre d'analyser et d'agir désormais sur les problématiques liées à la santé au travail et au climat, afin de mieux préserver le bien-être de notre planète et des salariés.

En bref, de protéger le capital humain et environnemental avec la même attention que les autres composantes des entreprises.

Il est maintenant de la responsabilité de toutes les parties prenantes de l'entreprise de mettre au cœur des entreprises des solutions visant à prévenir les atteintes à la santé et à l'environnement.

Il y a là, comme pour les salaires et les conditions de travail et d'emploi, un nouveau contrat social à mettre en œuvre dans les entreprises.

Sur ces questions, les salariés de nos secteurs de syndicalisation savent qu'ils trouveront toujours la FGTA-FO à leurs côtés.

Fidèlement votre,

Dejan Terglav,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

SOMMAIRE

FICHE 1 : Mesures sociales dans la loi portant lutte contre le dérèglement climatique 5

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

1. Les négociations supplétives sur la GPEC devront intégrer les enjeux de la transition écologique7
2. Le CSE consulté sur la transition écologique avec des attributions consultatives élargies..... 10
3. Élargissement de la mission de l'expert-comptable du CSE11
4. La BDES devient la BDESE et s'enrichit d'un nouveau thème.....13
5. La formation des élus et des salariés 14
6. Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun17
7. Mission des OPCO.....19
8. Congé d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon19

FICHE 2 : Le renforcement de la prévention de la santé au travail 21

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

1. De nouvelles obligations en matière d'évaluation des risques 23
2. L'organisation du travail est incluse dans l'évaluation 26
3. La QVCT, un nouveau sous thème de négociation périodique obligatoire en entreprise 27
4. Mesures pour améliorer la formation santé des représentants du personnel31

Les points forts du Régime frais de santé de votre profession

Des soins 100% pris en charge

Mise en place des garanties « 100% santé », c'est-à-dire sans reste à charge pour les soins dentaires, d'optique et d'audioprothèse conformément à la réforme récente.

Des garanties performantes

- Consultations/visites de spécialistes (dans le parcours de soins) : 220% de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- La prise en charge d'actes dentaires non remboursés par la Sécurité sociale :
 - orthodontie : 250 % de la base de remboursement reconstituée
 - parodontologie : crédit annuel de 200€
 - implants dentaires : 1200€ dans la limite de 3 implants par an

- Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatie, presbytie) : 1100€ par œil
- Médecine douce (ostéopathie, nutritionniste...) 30€ par séance dans la limite de 4 par an

3 options surcomplémentaires et facultatives permettent de vous laisser le choix d'une meilleure couverture encore .

Retrouvez plus
d'informations
sur le site santé
de votre profession :
www.envisages.info



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain



EnVisages

La Complémentaire Santé
du Commerce Alimentaire
de Proximité

FICHE 1

MESURES SOCIALES DANS LA LOI PORTANT LUTTE CONTRE LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE

La publication au Journal officiel de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets et son entrée en vigueur le 25 août 2021 impacte le droit du travail sur différents points. Les principales mesures sociales de la loi sont les suivantes :



SYNTHÈSE DES MESURES SOCIALES PRÉVUES DANS LA LOI

Attributions du CSE	Les attributions générales du comité social et économique (CSE) sont complétées. Il a dorénavant 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, <i>notamment au regard des conséquences environnementales de ses décisions (Article 40 de la loi)</i>
Information du CSE	Le CSE des entreprises de plus de 50 salariés est informé sur les conséquences environnementales des différentes mesures qui font l'objet d'une information-consultation auprès du CSE <i>(Article 40 de la loi)</i>
Missions des experts-comptables	La mission de l'expert-comptable du CSE porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise <i>(Article 41 de la loi)</i>
BDESE	La BDES devient la «base de données économiques, sociales et environnementales» (BDESE). Elle doit dorénavant comporter les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise <i>(Article 41 de la loi)</i>
GPEC	La négociation périodique sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devra prendre en compte les enjeux de la transition écologique <i>(Article 40 de la loi)</i>
Formation des délégués syndicaux	Le congé de formation économique, sociale et syndicale devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale : cette formation devra ainsi prendre en compte les aspects environnementaux <i>(Article 41 de la loi)</i>
Formation des élus au CSE	La formation économique des salariés nouvellement élus au CSE pourra porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises <i>(Article 41 de la loi)</i>
Frais de transport domicile-lieu de travail	L'avantage résultant du cumul de la prise en charge du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos est désormais exonéré d'impôt et de cotisations sociales dans la limite, par salarié, de 600 euros (au lieu de 500 euros) par an ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics <i>(Article 128 de la loi)</i>
OPCO	Les opérateurs de compétences (<i>Opco</i>) se voient confier la mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences <i>(Article 43 de la loi)</i>
Congé d'accompagnement spécifique	L'ordonnance n° 2020-921 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon est ratifiée et certaines dispositions concernant le congé d'accompagnement spécifique sont clarifiées <i>(Article 44 de la loi)</i>

1. Les négociations supplétives sur la GPEC devront intégrer les enjeux de la transition écologique

PRINCIPE : les dispositions supplétives relatives aux négociations périodiques obligatoires de branche et d'entreprise sur la GPEC sont modifiées afin que ces négociations prennent en compte les enjeux de la transition écologique

Les négociations périodiques portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*GPEC*) au niveau des branches professionnelles et les négociations périodiques portant sur les emplois et des parcours professionnels (*GEPP*) dans les entreprises de 300 salariés et les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire employant 150 salariés en France devront désormais être menées dans l'optique de *répondre aux enjeux de la transition écologique* (*Article 40*).

Rappel :

Aux niveaux de la branche et professionnelle et des entreprises, les partenaires sociaux peuvent conclure des accords d'adaptation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation périodique obligatoire :

- Article L 2241-4 pour la négociation de branche et professionnelle
- Article L 2242-10 pour la négociation d'entreprise).

Cette négociation, qui doit avoir lieu tous les 4 ans, doit porter sur, entre autres sujets, la GPEC. À défaut d'accord d'adaptation ou en cas de non-respect de ses stipulations :

- les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur la GPEC (*Article L 2241-12*) ;
- dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins 1 établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur doit engager tous les 3 ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures susceptibles de lui être associées (*Article L 2241-20*).

Dorénavant, ces négociations supplétives sur la GPEC devront avoir, notamment, pour objectif de répondre aux enjeux de la transition écologique. Les articles L 2241-12 et L 2242-20 sont donc modifiés.

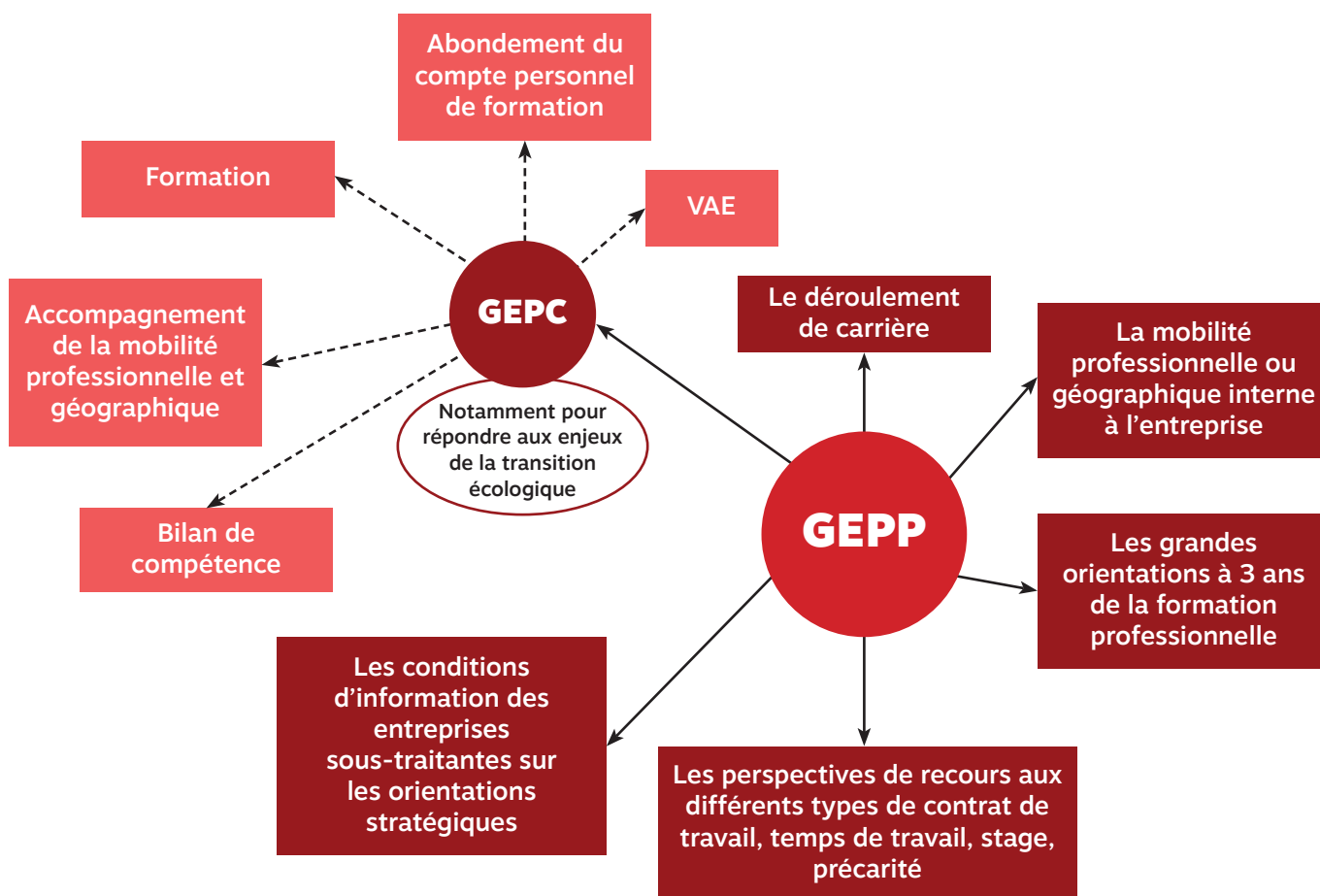
Rappel :

Depuis 2017, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (*GEPP*) remplace la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (*GPEC*). La négociation d'un accord GEPP s'impose dans toutes les entreprises ou les groupes employant au moins 300 salariés.

Remarque : s'agissant de la négociation de branche, la GPEC conserve cette nomination alors qu'elle est devenue la gestion des emplois et des parcours professionnels, GEPP (laquelle englobe la GPEC), pour la négociation d'entreprise suite à la réforme par voie d'ordonnance n° 2017-1385 de septembre 2017. Cette dénomination, GEPP ou GEPPMM ajoutant la mixité des métiers, n'est pas encore courante dans les accords.

GEPP - GPEC

Contenu à minima des dispositions supplétives prévues à l'article L 2242-20 du code du travail prévoyant un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (*GEPP ou GEPPMM*) :



Gestion des compétences (GEPC)	Gestion des parcours professionnels (GEPP)
Les multiples changements réglementaires en matière de formation, de gestion des compétences, d'obligation de sécurisation des parcours professionnels, ... ont bouleversé un concept de GPEC qui a bien souvent, en plus de vingt ans, été associé, de manière simpliste aux plans sociaux (<i>donc potentielle source d'incompréhension voire de tension</i>).	Le nouveau concept de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, qui présente beaucoup de similitudes avec la GPEC, ouvre aux entreprises des champs jusque-là souvent survolés comme l'Observatoire métiers, le processus de mesure de la criticité des fonctions, le processus de trajectoires professionnelles et la détection et la gestion des potentiels et des talents.
La loi de septembre 2018 pour <i>la liberté de choisir son avenir professionnel</i> a modifié l'article concernant la GPEC devenue Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (<i>GEPP</i>) pour les entreprises. La nuance, emporte quelques évolutions, à titre d'exemple :	Cette nouvelle appellation concerne la négociation au niveau de l'entreprise, alors que le précédent terme (<i>GPEC</i>) reste celui de la négociation de branche. Les orientations stratégiques y sont donc un maillon essentiel
	La mixité des métiers devient un élément supplémentaire qui peut être intégré dans la GEPP (<i>GEPPMM</i>)
	Possibilité de négocier un chapitre spécifique sur le nouveau dispositif de <i>transitions collectives</i>

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme «Branchez-vous santé» vous propose le parcours INM, un dispositif d'accompagnement après un cancer, basé sur les interventions non médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM contactez le

0 801 801 321

Service & appel gratuits

Plus d'informations sur www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention

GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image - Getty Image - 052021-97047



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**

2. Le CSE consulté sur la transition écologique avec des attributions consultatives élargies

PRINCIPE : la loi érige le CSE en acteur de la lutte contre le dérèglement climatique et à cette fin, des moyens spécifiques sont mis à sa disposition.

L'article 40 de la loi intègre le sujet de la transition écologique dans les attributions consultatives du CSE.

Cette intégration est affirmée de manière générale. Aux termes de l'article L 2312-8, alinéa 1^{er} du code du travail, *le CSE 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.* Il est désormais précisé que cette prise en compte se fait notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

De plus, compte tenu de la transversalité et de l'importance de ce sujet, la question de la transition écologique rejaille sur toutes les consultations du CSE, qu'elles soient ponctuelles ou récurrentes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique (CSE), dans le cadre de sa mission générale consistant à assurer l'expression collective des salariés devra *intégrer les conséquences environnementales de ces décisions.*

Ainsi, le CSE devra dorénavant être informé/consulté sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'entreprise et notamment, sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise (*mesures de nature à affecter le volume des effectifs, les conditions d'emploi, l'introduction de nouvelles technologies, ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, etc.*).

Selon la loi, le CSE devra être informé et consulté spécifiquement sur les conséquences environnementales des mesures envisagées, lorsqu'il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (*Article L 2312-8, I du code du travail*), notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Chaque consultation ponctuelle devrait donc traiter de l'impact environnemental du projet envisagé.

Cette approche transversale est également retenue pour les 3 consultations récurrentes :

- sur les orientations stratégiques,
- sur la situation économique et financière,
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de chacune de ces consultations, le CSE devra être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Aucun aménagement conventionnel ne serait possible : cette disposition est intégrée dans les dispositions d'ordre public.

Remarque : le fait que l'obligation d'informer-consulter (consultations ponctuelles) ou d'informer (consultations récurrentes) le CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise soit d'ordre public a pour conséquence que cette obligation s'impose, même en présence d'un accord conclu sur ces consultations et qui n'aborderait pas ce thème

Ces dispositions figurent dans les articles applicables aux CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. Les CSE des entreprises d'au moins 11 salariés mais de moins de 50 salariés ne sont pas concernés.

Les modifications envisagées du code du travail permettent de mesurer la contribution attendue des entreprises à l'effort collectif pour relever le défi climatique, participer à l'accélération de la transition écologique. Le CSE sera activement impliqué dans son rôle consultatif, sans pouvoir contraignant. Un amendement instaurant la faculté pour le CSE d'exiger de l'employeur un plan de transition écologique a été rejeté.

3. Élargissement de la mission de l'expert-comptable du CSE

PRINCIPE : dans le cadre des consultations récurrentes du CSE la mission de l'expert-comptable portera désormais, en plus des éléments économiques, financiers et sociaux, sur les aspects environnementaux (Article 41 de la loi)

Dans le cadre de certains de ces travaux, le CSE peut faire appel à un expert-comptable pour l'éclairer sur les choix de l'employeur. La mission de l'expert-comptable peut désormais intégrer les éléments d'ordre environnemental nécessaires à la compréhension de la politique de l'entreprise

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de l'une des 3 consultations récurrentes sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ainsi, lorsque le CSE est consulté sur les orientations stratégiques, la *mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2315-87-1 modifié).*

De même, que l'expertise que le CSE sollicite dans le cadre de la consultation sur la situation financière de l'entreprise doit désormais porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental (*Article L 2315-89 modifié*).

Concernant enfin la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise (*Article L 2315-91*), un nouvel article L 2315-91-1 est inséré : *la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.*

L'expert peut donc désormais demander la communication d'éléments d'ordre environnemental.

Rappel :

Un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique :

- lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une opération de concentration ;
- lorsqu'il fait usage de son droit d'alerte économique ;
- lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il est consulté dans le cadre d'un projet de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ; les règles particulières applicables à cette hypothèse de recours, par le CSE, à un expert figurent aux articles L 1233-34 à L 1233-35-1 du code du travail ;
- lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une offre publique d'acquisition (OPA).

Le CSE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation d'un accord de performance collective (APC) ou d'un accord relatif au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Sauf dans le cas où le CSE décide de recourir à un expert libre (*le coût étant alors à sa charge exclusive*), le coût de l'expertise est soit à la charge de l'employeur soit partagé entre lui et le CSE dans la proportion fixée par le code du travail. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord ou résulter des usages.

Coût de l'expertise prise en charge par l'employeur	en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
	dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
	lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
	en cas de licenciements collectifs pour motif économique
	en cas d'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L 2312 18 du code du travail
Coût de l'expertise partagé entre l'employeur et le CSE	<p>Le coût de l'expertise est pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, lorsque le CSE décide de faire appel à un expert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en vue de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; - dans le cadre des consultations ponctuelles (<i>introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, opérations de concentration, droit d'alerte...</i>) à l'exception de celles qui font l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur (<i>identification d'un risque grave dans l'établissement, projet de licenciements collectifs pour motif économique</i>)
	L'employeur prend intégralement en charge ces expertises lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L 2312 84 du code du travail au cours des 3 années précédentes

Pour les besoins de leur mission, les experts :

- ont libre accès dans l'entreprise (*cette disposition n'est toutefois pas applicable aux experts libres*) ;
- se voient fournir par l'employeur les informations qui leur sont nécessaires. Ils doivent pour cela, au plus tard dans les 3 jours qui suivent leur désignation, demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'ils jugent nécessaires à la réalisation de leur mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

Le droit d'alerte :

Le droit d'alerte permet au CSE de tirer une sonnette d'alarme avant qu'il ne soit trop tard et d'obtenir des réponses précises sur la situation réelle de la société et sur les mesures mises en œuvre pour faire face aux éventuelles difficultés.

Lorsqu'il a connaissance de faits préoccupants, le CSE peut demander des éclaircissements à l'employeur qui est tenu de lui fournir des réponses précises. Si, malgré les réponses données, le CSE n'est pas rassuré parce que les réponses restent insuffisantes ou incomplètes, ou si les réponses confirment le caractère préoccupant de la situation, il peut poursuivre ses investigations en se faisant assister par un expert-comptable. La procédure de droit d'alerte est encadrée par l'article L 2312-63.

Attention, seuls des *faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de la société* peuvent justifier le déclenchement de la procédure d'alerte.

Il peut s'agir de préoccupations d'ordre financier, économique, technique ou social. Le droit d'alerte ne se déclenche pas sur la base d'un événement ou d'un fait isolé, c'est la conjonction de plusieurs faits qui rend la situation préoccupante : retards dans le paiement des salaires, baisse du carnet de commandes, faillite d'un client important, problèmes de production, forte hausse du prix de matières premières clés,... mais il peut aussi s'agir d'autres indices comme le gel des investissements, le gonflement des stocks, l'augmentation de la sous-traitance, la délocalisation d'une partie de la production....

4. La BDES devient la BDESE et s'enrichit d'un nouveau thème

PRINCIPE : la base de données économiques et sociales (BDES) est renommée base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Son contenu doit désormais comprendre un nouveau thème afférent aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (Article 41 de la loi).

La base de données économiques et sociales rassemble les informations que l'employeur doit mettre à disposition du CSE pour ses consultations récurrentes, ainsi que, si un accord le prévoit, ponctuelles.

La BDES est obligatoire depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, depuis le 14 juin 2015 dans celles de 50 à moins de 300 salariés.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences (Article L 2312-21, al. 6). L'actualisation des éléments de la base est donc d'ordre public.

L'article 41 de la loi apporte des modifications quant aux moyens du CSE. Il renomme ainsi la base de données économique et sociales (BDES) qui s'appelle désormais la *base de données économiques, sociales et environnementales* (Article L 2312-18).

Corrélativement, un nouveau thème, intitulé *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise*, vient s'ajouter aux thèmes existants :

- de la BDES conventionnelle, c'est-à-dire mise en place par accord (Article L 2312-21 modifié) ;
- de la BDES supplétive, mise en place en l'absence d'accord (Article L 2312-36 modifié).

Rappel :

Thèmes de la BDES conventionnelle	Thèmes de la BDES supplétive
<ul style="list-style-type: none">• L'investissement social• L'investissement matériel et immatériel• L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise• Les fonds propres et l'endettement• L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants• Les activités sociales et culturelles• La rémunération des financeurs• Les flux financiers à destination de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• L'investissement• L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise• Les fonds propres et l'endettement• L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants• Les activités sociales et culturelles• La rémunération des financeurs• Les flux financiers à destination de l'entreprise• La sous-traitance• Le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

Ces dispositions, introduites par un amendement de la rapporteure du projet de loi à l'Assemblée nationale, permettent de consacrer le rôle de la base en matière d'information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Le code du travail est donc toiletté aux endroits mentionnant la base de données pour tenir compte de cet ajout (Articles L 2312-21, L 2312-23, L 2312-36, L 3341-6).

5. La formation des élus et des salariés

1. La formation économique des membres du CSE

PRINCIPE : la formation économique délivrée aux nouveaux membres du CSE pourra désormais porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (Article 41 de la loi)

Les stages de formation économique de 5 jours, ouverts aux nouveaux élus titulaires du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, peuvent désormais aussi porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (Article L 2315-63 du code du travail).

Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Mais le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur. Il ne peut donc être déduit des heures de délégations (Articles L 2315-16, L 2145-6 et L 2145-10 du code du travail).

Cette formation peut être dispensée :

- soit par un organisme de formation agréé au niveau régional, par arrêté préfectoral,
- soit par une organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national.

Rappel :

Le congé de formation économique est de droit, sauf dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que l'absence du salarié demandant ce congé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (articles L 2315-63 et L 2145-11 du code du travail) ;
- lorsque la durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié excède 12 jours ou 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales (articles L 2145-1 et L 2145-7 du code du travail) ;
- lorsque le contingent global de jours de congé fixé pour l'établissement pour l'année civile en cours est atteint (Article L 2145-8 et arrêté du 7 mars 1986) ;
- lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale est atteint (article L 2145-8 et arrêté du 7 mars 1986).

Le refus du congé par l'employeur est motivé (Article L 2145-11 du code du travail). En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (Articles L 2145-11 et R 2145-5 du code du travail).

2. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

PRINCIPE : le congé spécifique des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales prévu par les articles L 2154-1 à L 2154-13 du code du travail est désormais intitulé congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (Article 41 de la loi)

Le congé de formation économique sociale et syndicale évolue pour intégrer les formations environnementales. Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient désormais de modules de formation liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (Article L 2145-1 du code du travail).

Rappel :

Objectif du congé	Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.
Salariés concernés	Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (<i>adhérents ou non à un syndicat</i>). Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.
Organismes de formation	Les stages ou sessions de formation sont réalisés : <ul style="list-style-type: none"> • soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, • soit par des instituts spécialisés.
Demande	<p>Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.</p> <p>La demande doit préciser les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • date et durée de l'absence sollicitée • nom de l'organisme responsable du stage ou de la session <p>L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit recueillir l'avis conforme du CSE. Il doit également respecter le quota d'absences simultanées. Celui-ci s'applique si plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément pour la formation. Ce quota est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans une entreprise de plus 99 salariés, seuls 2 % peuvent s'absenter en même temps. • dans une entreprise de 25 à 99 salariés, seuls 2 bénéficiaires de congés de formation peuvent s'absenter en même temps. • dans une entreprise de moins de 25 salariés, il y a un seul bénéficiaire. <p>Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé</p>
Durée	Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée. Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an. A noter : les jours pris pour le congé de formation des représentants du personnel sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.
Rémunération	L'employeur doit maintenir totalement la rémunération des bénéficiaires et verser les cotisations sociales afférentes. Aucun mécanisme de remboursement des dépenses exposées par les employeurs au titre du maintien de la rémunération des salariés n'est prévu.
Financement de la formation	Le financement de la formation économique des membres du CSE est pris en charge par ce comité. Cependant, une convention ou un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation. Elles peuvent concerner les frais pédagogiques, ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.
Situation du salarié pendant la formation	Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Demeurant salariés, les bénéficiaires conservent tous leurs droits : congés payés, ancienneté, électeur, éligibilité... Ils peuvent aussi faire l'objet d'un licenciement économique pendant leur absence. Les salariés conservent la même protection sociale et peuvent bénéficier de la couverture des salariés en formation en cas d'accident en cours de stage ou de trajet. Le temps passé en formation par les membres du CSE n'est pas déduit de leurs heures de délégation.
Fin du congé	<p>À la fin de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié. Elle constate le suivi effectif du stage ou de la session.</p> <p>Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité</p>



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

6. Cumul forfait mobilités durables et abonnement aux transports en commun

PRINCIPE : afin d'encourager le recours à un mode de déplacement alternatif à la voiture, le législateur porte à 600 € le montant de l'avantage fiscal et social accordé en cas de cumul forfait mobilités durables/abonnement de transport en commun

La prise en charge facultative par l'employeur des frais de transport personnel domicile-lieu de travail exposés par le salarié est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié (dont 200€ au maximum pour les frais de carburant).

En cas de cumul avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport en commun (Article L 3261-2), l'avantage fiscal et social ne peut pas excéder 500 € ou, s'il est supérieur, le montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transport en commun (Articles L 136-1-1, III-4° et L 242-1 CSS ; Article 81, 19° ter-b CGI).

L'employeur peut, sous certaines conditions, prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (Article L 3261-3), ainsi que les frais liés à l'utilisation d'un mode alternatif à la voiture sous la forme d'un forfait mobilités durables (Article L 3261-3-1).

Complétant l'article 81, 19° ter-b du CGI, l'article 128 de la loi 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets prévoit que, par dérogation, en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement de transport en commun, l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne peut pas dépasser 600 € par an ou le montant de la prise en charge obligatoire de l'abonnement de transport en commun si celui-ci est supérieur à cette somme.

En l'absence d'indication particulière, ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 25 août 2021.

En matière de cotisations sociales, en l'absence de précision contraire dans les textes, la limite de 600 € vaut pour l'ensemble des sommes versées en 2021 (sans proratisation pour tenir compte de l'entrée en vigueur en cours d'année).

En matière d'impôt sur le revenu, la nouvelle limite d'exonération s'appliquera donc à compter de l'imposition des revenus de 2021 (déclaration de revenus effectuée en 2022).

Rappel :

1. Forfait mobilités durables

Afin d'encourager dès à présent le recours à des transports plus propres à la sortie du confinement, le *forfait mobilités durables* est entré en vigueur le 10 mai 2020.

Dans la lignée de la loi mobilités, pour des transports quotidiens plus faciles, moins coûteux et plus propres, le décret du 9 mai 2020 met en place le *forfait mobilités durables*, pour accompagner les salariés et les employeurs du privé.

Pour les salariés, il s'agit de la prise en charge facultative par leur employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 500 € par an. Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos, électriques ou mécaniques ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (*en tant que conducteur ou passager*) ;
- les engins de déplacement personnels (*motorisés ou non*) en location ou en libre-service (*comme les scooters et trottinettes électriques en free-floating*) ;
- les transports en commun en dehors des frais d'abonnement ;
- et tout autre service de mobilité partagée.

Il est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales jusqu'à 500 € par an et par salarié.

2. Abonnement aux transports en commun

La participation de l'employeur aux frais de transports publics est obligatoire.

PRINCIPE : l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (train + bus par exemple). Sont également concernés les services publics de location de vélos.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés. Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié ayant une double résidence (*la semaine à Paris où il travaille, le week-end en province où réside sa famille*) il doit être considéré, au regard de la législation en cause, comme ayant sa résidence habituelle à Paris. Par conséquent, il n'ouvre pas droit à la prise en charge obligatoire de son titre d'abonnement province-Paris. Il n'ouvre droit qu'à la prise en charge de son titre de transport parisien.

Tous les salariés sont concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, y compris les salariés à temps partiel. En cas de mi-temps ou plus, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. En cas de durée de travail inférieure à un mi-temps, le salarié bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Exemple : cas d'un salarié qui travaille 15 heures par semaine dans une entreprise ayant une durée de travail hebdomadaire fixée à 35 heures. Si son titre d'abonnement coûte 100 €, la prise en charge sera égale à :
 $100 \times 50 \% \times 15/17,5 = 42,86 \text{ €}$.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

La prise en charge obligatoire s'effectue à hauteur de 50 % du titre de transport sur la base d'un tarif de 2^{ème} classe et du trajet le plus court. Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Le montant de la prise en charge doit figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur peut prendre en charge une fraction supérieure à 50 % du coût des titres d'abonnement voire la totalité (*prise en charge facultative*). Dans ce cas, la participation facultative au-delà de 50 % est exonérée de cotisations dans la limite des frais réellement engagés.

Lorsque l'éloignement de la résidence habituelle du salarié du lieu de travail résulte d'une convenance personnelle, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'obligation de prise en charge de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics.

Cependant, en cas de prise en charge à un taux supérieur à 50 %, le remboursement des frais d'abonnement aux transports publics est exclu de l'assiette des charges sociales si l'éloignement du domicile du salarié par rapport à son lieu de travail résulte non pas d'une convenance personnelle mais de contraintes familiales ou liées à la situation de l'emploi que l'employeur doit établir. A défaut, la fraction excédentaire est passible dès le premier euro de l'ensemble des charges sociales

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an et par salarié.

7. Mission des OPCO

Les opérateurs de compétences (OPCO) ont désormais une nouvelle mission consistant à *informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.*

8. Congé d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon

La loi ratifie l'ordonnance n° 2020-921 du 29 juillet 2020 mettant en place ce congé spécifique dans le cas de fermeture des centrales à charbon.

Ces installations seront arrêtées en 2022. Les 4 centrales à charbon en activité en France produisent 1,18 % de la consommation nationale d'électricité, mais génèrent environ 10 millions de tonnes de CO₂, soit près de 30 % des émissions de gaz à effet de serre du secteur électrique.

L'accompagnement prévu par l'ordonnance s'adresse à la fois aux salariés des entreprises exploitant les centrales à charbon, aux personnels portuaires directement touchés par l'arrêt de cette activité et aux salariés des entreprises sous-traitantes, selon des modalités adaptées à chacun des secteurs.

Il vise en particulier le maintien dans l'emploi des salariés concernés des centrales et des places portuaires en leur offrant un accompagnement renforcé qui, cumulé avec les mesures mises en œuvre par l'employeur, pourra atteindre une durée maximale de 24 mois, pouvant être portée à 30 mois pour les salariés les plus proches de l'âge de la retraite.

Dans le cadre de cet accompagnement renforcé, ils bénéficieront de la garantie de leur revenu le temps nécessaire à leur transition professionnelle et du cadre social dont ils bénéficiaient antérieurement.

Pour ces salariés comme pour ceux des sous-traitants, la mise en place de cellules d'accompagnement assurera un suivi individuel des parcours et un accès facilité aux formations.

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

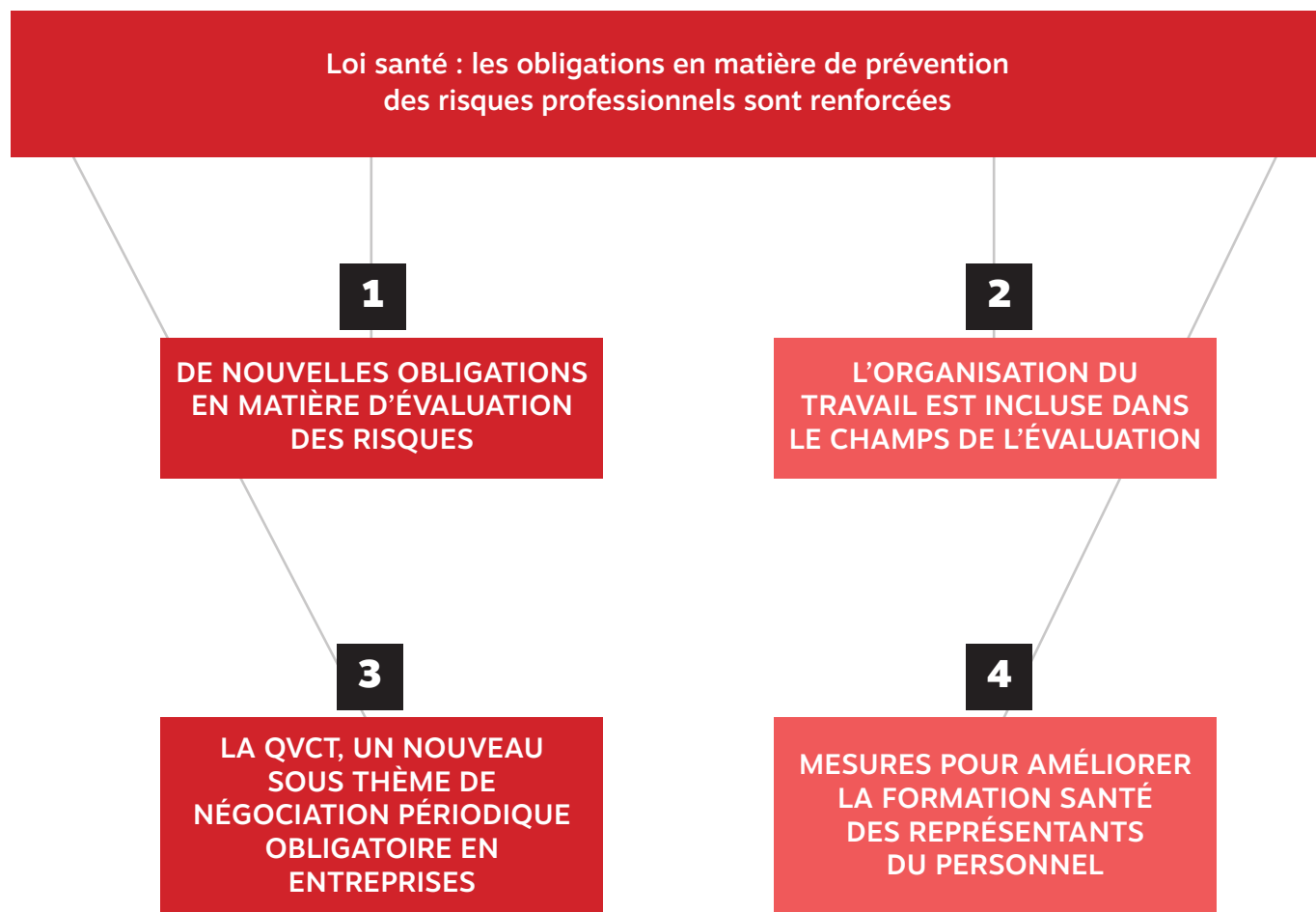
Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

FICHE 2

LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La publication au Journal officiel de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail renforce les obligations en matière de prévention des risques professionnels. Les principales mesures de la loi sont les suivantes :



Transposant l'ANI du 9 décembre 2020, la loi du 2 août 2021 aménage les règles relatives à l'évaluation des risques en entreprise, à la médecine du travail et au suivi médical et professionnel des salariés, notamment des plus vulnérables.

L'ESSENTIEL DU CONTENU DE LA LOI :

1	L'évaluation des risques doit désormais être effectuée avec la collaboration du CSE, des préventeurs et du service de prévention et de santé au travail (SPST), le concours d'organismes extérieurs (OPPBT, Anact...) pouvant également être sollicité
2	Le document unique d'évaluation des risques (DUERP), sur lequel le CSE doit être consulté, doit être conservé pendant au moins 40 ans et déposé sur un portail numérique
3	Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'évaluation des risques doit déboucher sur la définition des actions de prévention à mener. Les contraintes sont plus lourdes pour celles occupant au moins 50 salariés : elles doivent établir un programme annuel de prévention fixant, outre les actions de prévention, le calendrier de leur mise en œuvre et les ressources pouvant être mobilisées à cet effet
4	La qualité des conditions de travail intègre les thèmes de la négociation périodique obligatoire d'entreprise
5	La formation santé des élus au CSE est renforcée et prise en charge par les OPCA dans les petites entreprises
6	Est créé un passeport de prévention recensant les certifications et qualifications acquises par les salariés lors de formations relatives à la santé et à la sécurité
7	Les services de santé au travail sont rebaptisés services de prévention et de santé au travail ou SPST
8	Les SPST doivent contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique
9	Les services de santé interentreprises doivent fournir à leurs adhérents un socle minimal de services et peuvent proposer des services complémentaires
10	Des médecins de ville peuvent collaborer au suivi médical des travailleurs
11	Les règles de tarification des services de santé interentreprises sont refondues
12	Les services de santé interentreprises doivent être agréés par l'administration et certifiés par un organisme indépendant
13	Un nouvel examen médical obligatoire est instauré : la visite de mi-carrière des salariés
14	Les salariés en arrêt longue maladie peuvent bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur
15	Les salariés exposés à des risques particuliers sont soumis à une visite postexposition ou postprofessionnelle organisée par le médecin du travail en lien avec le médecin traitant et celui de la caisse d'assurance maladie
16	Le médecin du travail peut, sous certaines conditions, accéder au dossier médical partagé du salarié
17	Pour éviter la désinsertion professionnelle de salariés victimes de maladie ou d'accident, plusieurs mesures sont mises en place : échange d'information entre l'assurance maladie et les SPST, élargissement des bénéficiaires et encadrement de la convention de rééducation professionnelle en entreprise, développement du dispositif d'essai encadré, intervention du référent handicap

Sauf précision contraire, la loi entrera en vigueur le 31 mars 2022. L'application de nombre de ses dispositions est subordonnée à la publication de décrets.

1. De nouvelles obligations en matière d'évaluation des risques

PRINCIPE : le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est un document obligatoire pour toutes les entreprises, les administrations et les associations. Même les plus petites sont concernées du moment qu'elles emploient une personne. Le DUERP inscrit le monde du travail dans une démarche continue de prévention

Dans le DUERP, l'employeur doit recenser l'ensemble des risques présents dans l'environnement de travail des salariés de l'entreprise. On parle ici de risques :

- pour leur santé,
- pour leur sécurité,
- psychosociaux.

Bien que l'employeur soit tenu d'évaluer les risques dans chaque unité de travail et d'inscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (*DUERP depuis 2002*), il apparaît que moins de 50 % des entreprises avaient élaboré ou actualisé un tel document en 2016 et que l'évaluation des risques peine à se traduire par la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention (*Dares Résultats n° 029 juin 2019*).

C'est pourquoi le législateur a décidé de renforcer le cadre législatif de cette obligation en aménageant les modalités d'établissement, de diffusion et de conservation du document.

Rappel :

en cas d'absence d'établissement conforme du DUERP ou de mise à jour, l'employeur est, en principe, passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (*maximum de 1 500 € pour une personne physique et de 7 500 € pour une personne morale ; montant doublé en cas de récidive*) et peut être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés (*Cass. Soc., 8 juillet 2014 : n° 13-15.470*), si ceux-ci démontrent avoir subi un préjudice (*Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 17-22.224*).

La loi supprime, à l'article 4121-3 du code du travail, le renvoi à des dispositions réglementaires pour la définition des documents nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et crée un nouvel article L 4121-3-1 qui définit légalement le contenu du DUERP et ses modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition.

Ainsi, il est précisé que le DUERP 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 DUERP les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 du code du travail (*Article L 4121-3-1, I et II nouveau*).

Le DUERP doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an (*Article R 4121-2*). L'article L 4121-3 prévoit toujours que celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur doit transmettre le DUERP au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère à chaque mise à jour, alors que, jusqu'à présent, ce document devait simplement être mis à sa disposition (*Article L 4121-3-1, VI, nouveau*).

Outre son concours à l'analyse des risques professionnels, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit, désormais, être consulté sur le DUERP et ses mises à jour (*Article L 4121-3 modifié*).

Un des apports importants de la loi est l'instauration d'une obligation de conservation du DUERP, afin notamment d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques.

Celui-ci, dans ses versions successives, doit être 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. La durée, qui ne peut pas être inférieure à 40 ans, les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances pouvant y avoir accès seront fixées par décret en Conseil d'État (*Article L 4121-3-1, V-A nouveau*).

La fixation à 40 ans de la durée minimale de conservation du document s'explique par le fait que de nombreuses pathologies d'origine professionnelle peuvent se déclarer de façon différée, comme le mésothéliome dont le temps de latence est évalué à environ 35 ans après l'exposition à des poussières d'amiante. En outre, une telle durée, correspondant approximativement à la durée d'une carrière professionnelle, permet de disposer d'une vue d'ensemble des expositions collectives sur l'ensemble d'une carrière.

Rappel :

Actuellement, les personnes et instances susceptibles d'obtenir le DUERP sont précisées par l'article R 4121-4 du code du travail et comprennent	les salariés
	le CSE
	le médecin du travail et les professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail
	les agents de l'inspection du travail
	les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale
	les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail des branches d'activités présentant des risques particuliers
	les inspecteurs de la radioprotection
Les modalités d'accès des travailleurs au DUERP sont laissées à l'appréciation de l'employeur et doivent être précisées dans un avis affiché sur les lieux de travail	

Pour la mise en œuvre des obligations de conservation et de mise à disposition, le DUERP et ses mises à jour devront faire 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.

Ce portail doit garantir la conservation et la mise à disposition du DUERP, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il doit préserver la confidentialité des données contenues dans le document et en restreindre l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail, ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès (*Article L 4121-3-1, V, B nouveau*).

L'obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés, et à compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés (*Article L 4121-3-1, V, B, nouveau*).

Enfin, le DUERP doit permettre à l'employeur de définir et de planifier les mesures de prévention nécessaires. Les obligations en la matière sont plus ou moins contraignantes en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Comme aujourd'hui, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Son contenu est renforcé par la loi, afin de garantir son caractère opérationnel. Ainsi, ce programme doit désormais (*Article L 4121-3-1, III, 1^o, nouveau*) :

- fixer 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 ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Ce programme doit toujours être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise (*Article L 2312-27, 2^o*).

Pour les entreprises d'au moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Comme actuellement, la liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP et ses mises à jour (*Article L 4121-3-1, III, 2^o nouveau*).

Nouveauté, cette liste doit être présentée au CSE (*Article L 2312-5, al. 2 modifié*).

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

2. L'organisation du travail est incluse dans le champ de l'évaluation

PRINCIPE : actuellement, l'article L 4121-3, al. 1 du code du travail impose à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, 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.

La loi complète cette obligation par l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail (*Article L 4121-3, al. 1 modifié*).

Pour les parlementaires à l'origine de cette disposition, les modalités d'organisation du travail peuvent être à l'origine de nombreux risques psychosociaux. Ils rappellent, en outre, que l'ANI du 9 décembre 2020 reconnaît lui-même que *l'organisation du travail peut susciter certains risques notamment quand elle change rapidement : modification des méthodes de travail, changement des techniques, modification des fonctions des managers et appelle à la prise en compte des exigences de sécurité et de santé dès la conception [...] des organisations du travail.*

L'article L 4121-3 du code du travail est complété, afin de préciser que doivent désormais participer à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- dans le cadre du dialogue social, le comité social et économique (CSE) et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), s'ils existent, en application du 1° de l'article L 2312-9 du code du travail, aux termes duquel le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L 4161-1 ;
- le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité (*communément appelés responsables prévention ou préventeurs*), s'ils ont été désignés ;
- le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Cette disposition est cohérente avec les stipulations de l'ANI du 9 décembre 2020 prévoyant que *la mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE.*

Rappel :

depuis 2016, les services de santé au travail doivent établir, pour chaque entreprise ou établissement, une fiche d'entreprise, sur laquelle sont notamment consignés les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques (*Articles R 4624-46 à R 4624-50*). Cette fiche est donc utile à l'employeur pour élaborer le DUERP et définir les actions de prévention à mettre en œuvre.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes extérieurs suivants (*Article L 4121-3 modifié*) :

- les intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail interentreprises auquel l'employeur adhère, ou ceux enregistrés auprès de la DREETS,
- les services de prévention des caisses de sécurité sociale,
- l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (*OPPBTP*),
- l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'agences régionales.

Les organismes et instances mis en place par la branche peuvent également accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP.

3. La QVCT, un nouveau sous thème de négociation périodique obligatoire en entreprise

PRINCIPE : dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que l'approche traditionnelle de la *qualité de vie au travail (QVT)*, qui est l'un des thèmes des négociations périodiques obligatoires d'entreprise, soit enrichie pour intégrer la *qualité des conditions de travail afin de devenir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)*.

Les changements de terminologie au cours de ces dernières années montrent l'évolution des regards portés sur ces domaines essentiels pour un fonctionnement performant et équitable des entreprises.

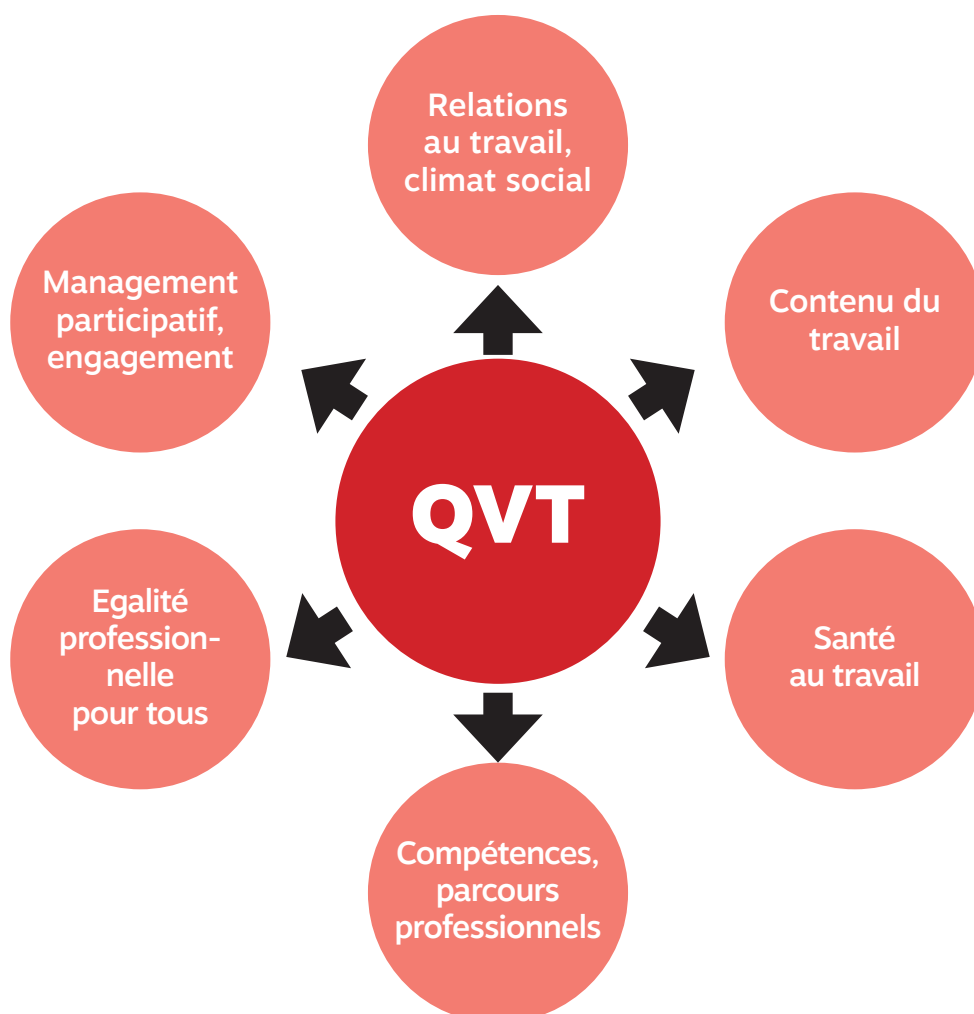
On retrouve la notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) dans la littérature anglo-saxonne dès les années 70. C'est 30 ans plus tard que la qualité de vie au travail apparaît en France avec l'Accord National Interprofessionnel de 2013, la loi de Rebsamen de 2015, et les ordonnances de 2017 définissent le cadre législatif.

Les Risque Psycho Sociaux laissent place alors à la Qualité de vie au travail.

Ce changement sémantique amorce une réflexion plus large et moins anxiogène du travail qui prend en compte l'écosystème de l'entreprise dans sa globalité.

La QVT se définit comme *la capacité pour les salariés à s'exprimer et à agir sur le travail, le contenu du travail, les conditions d'organisation et de réalisation du travail.*

La QVT se compose de 6 thématiques



Ainsi, la QVT désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et la performance globale, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. Elle s'inscrit donc dans une dynamique émancipatrice de la vision défensive, assurantielle et préventive portée historiquement par les risques psychosociaux (RPS).

Par ailleurs, parler non plus de QVT mais de QVCT permet sans doute d'écarter un certain nombre d'artifices qui ont contribué à brouiller le message. L'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés s'inscrit indiscutablement dans une série d'actions sérieuses et connectées de manière directe à celle des conditions de travail. Autrement dit, c'est l'occasion d'en finir avec les actions (artifices) telles que les cours de yoga, le babyfoot, etc., qui n'entrent pas dans ce périmètre et qui sont pourtant souvent considérées, à tort, comme des *actions QVT*. La QVCT nous ramène en effet aux sujets centraux d'une entreprise : les pratiques managériales, le maintien dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations...

Enfin, le passage de la QVT à la QVCT, en embarquant de manière assumée la question des conditions de travail, devrait favoriser des liens plus étroits avec la gouvernance et la stratégie des entreprises. En proposant d'articuler la qualité de vie des salariés, leurs conditions de travail et la performance de leur organisation, l'enjeu posé est majeur : faire de la QVCT un pilier stratégique, au même titre que d'autres leviers aujourd'hui largement banalisés (*par exemple, une démarche qualité*).

L'article 4 de la loi intègre cette nouvelle modification en élargissant la QVT aux conditions de travail dans les dispositions du code du travail relatives à la négociation périodique obligatoire d'entreprise, dans les dispositions d'ordre public relatives à cette négociation comme dans celles supplétives relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, rebaptisée *qualité de vie et conditions de travail*.

Il prévoit, afin d'harmoniser la terminologie du code du travail, de remplacer chaque occurrence des termes *qualité de vie au travail* par *qualité de vie et des conditions de travail*. Sont de ce fait modifiés, sans que cela ait des conséquences sur le fond, les articles L 2281-5, L 2281-11, relatifs au droit d'expression des salariés, et L 2312-26 relatif à la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

La qualité de vie et des conditions de travail est définie par l'ANI du 9 décembre 2020. Cette notion intègre un aspect *organisation du travail* et revête une coloration plus collective. Il ressort également du nouvel article L 2242-19-1 du code du travail relatif à la négociation périodique obligatoire supplétive qu'elle englobe la santé, la sécurité et la prévention. Il reste toutefois difficile de mesurer, à ce stade, la portée de la mesure. Vraie avancée ou simple changement terminologique ? Conformément à une formule aujourd'hui consacrée, tout dépend de ce que voudront en faire les partenaires sociaux.

C'est ainsi que, dans toutes les entreprises dotées de section(s) syndicale(s) de syndicats représentatifs, l'employeur devra engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (*Article L 2242-1 modifié*) au lieu de la simple qualité de vie au travail.

Ainsi, dans les négociations qu'ils doivent engager tous les 4 ans, les partenaires sociaux devront discuter de la QVCT et l'accord dit d'adaptation conclu à l'issue de ces négociations devra au moins aborder le thème (*Article L 2242-11*). Ces dispositions sont d'ordre public.

À défaut d'accord sur le sujet, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur devra engager, chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (*Article L 2242-13 modifié*) au lieu de la simple qualité de vie au travail.

Cette négociation annuelle pourra porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels (*Article L 2242-19-1 nouveau*).

Sont donc concernées les négociations obligatoires supplétives, lorsque l'entreprise n'a pas conclu d'accord d'adaptation (*ou n'a pas respecté l'accord d'adaptation applicable*).

Ce nouveau sous-thème de négociation est facultatif. Il vient s'ajouter :

- aux sous-thèmes obligatoires énumérés par l'article L 2242-17 du code du travail :
 - * articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
 - * objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle,
 - * mesures de lutte contre les discriminations,
 - * insertion et maintien des travailleurs handicapés,
 - * prévoyance,
 - * droit d'expression des salariés,
 - * droit à la déconnexion ;

- au sous-thème facultatif prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévu par l'article L 2242-19 du code du travail.

La négociation annuelle supplétive sur la qualité de vie et des conditions de travail pourra s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels (*Article L 2242-19-1 nouveau*). Ces acteurs pourraient notamment comprendre les services de santé au travail interprofessionnels.



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...
Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis

4. Mesures pour améliorer la formation santé des représentants du personnel

PRINCIPE : l'article 39 de la loi renforce la formation santé, sécurité et conditions de travail de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), en transférant la charge financière, dans les entreprises de moins de 50 salariés, aux OPCO et rend automatique la formation santé sécurité des préventeurs

Comme souligné dans l'ANI du 9 décembre 2020, ainsi que dans le rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, eu égard aux importantes missions qui lui sont imparties en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*consultatives, d'information, d'enquête et d'inspection, voire, s'agissant des SSTI, décisionnelles*), la formation du CSE dans ces domaines doit être effective et de qualité pour mieux prendre en compte les risques professionnels liés à l'activité de travail.

De même, l'article 39, 1° et 3° de la loi prévoit tout d'abord que les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient, lors de leur premier mandat, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours.

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

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Au plan formel, l'article L 2315-18 du code du travail est complété et l'article L 2325-40, relatif à la formation santé, sécurité et conditions de travail, abrogé.

Cette disposition reprend l'article 1.2.4.2, alinéa 5 de l'ANI du 9 décembre 2020. Elle clarifie et améliore les dispositions en vigueur.

Actuellement, en effet, la délégation du personnel au CSE bénéficie d'une formation santé, sécurité et conditions de travail renouvelable en cas de renouvellement du mandat (*Article L 2315-18, al. 1*), mais sans que la durée en soit fixée, sauf pour les membres de la CSSCT, qui ont droit à un minimum de 5 jours de formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 dans celles de moins de 300 (*Article L 2325-40*).

À l'avenir, l'ensemble de la délégation du personnel du CSE, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, aura droit, lors de son premier mandat, à 5 jours de formation au minimum et, en cas de renouvellement, à 3 jours, cette durée étant portée à 5 jours pour les seuls membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés (*les CSSCT créées dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés par accord collectif, ou parce qu'il s'agit d'un établissement à haut risque ou sur demande de l'inspection du travail ne sont donc pas concernées*).

De plus, l'article 39, 2° de la loi prévoit que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les formations en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE pourront être prises en charge par l'opérateur de compétence (*Opc*), au titre de ses actions utiles au développement des compétences dans ces entreprises (*Article L 2315-22-1 nouveau*).

Les modalités de cette prise en charge seront fixées par décret en Conseil d'État (*Article L 2315-22-1 nouveau*).

Au plan formel, l'article 39 crée dans la section 2 du chapitre V du titre Ier du livre III de la 2^{ème} partie du code du travail, consacrée aux dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés, une sous-section 4, consacrée à la formation en santé, sécurité et conditions de travail et constituée du nouvel article L 2315-22-1.

Rappel : ce financement est pris en charge par l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise (*Article L 2315-18, al. 2, dans sa rédaction aujourd'hui en vigueur*).

Cette disposition, également reprise de l'article 1.2.4.2, alinéa 5 de l'ANI du 9 décembre 2020, aura pour effet d'alléger les conséquences financières de l'allongement des formations pour les petites entreprises.

Par cohérence, l'article 39, 5° et 6° de la loi crée également :

- une nouvelle mission, pour les Opco, de financement des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE (*Article L 6332-1 modifié*) ;
- un nouveau cas de prise en charge, par ces mêmes Opco, de la formation pour les mêmes personnes (*Article L 6332-1-3 modifié*).

Synthèse :

Mandat	Effectif de l'entreprise	Durée de la formation
1^{er} mandat	Entreprise de moins de 300 salariés	5 jours minimum (3 jours avant la loi)
	Entreprise d'au moins 300 salariés	5 jours minimum
Renouvellement	Pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise	3 jours minimum
	Pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés	5 jours minimum

Cette formation peut être suivie par tous les membres de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants, et par le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, qui fait d'ailleurs partie du CSE (*Article L 2315-18 du code du travail*).

Crédits photo : Gettyimages, iStock/PeopleImages, Shutterstock/TravnikovStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux

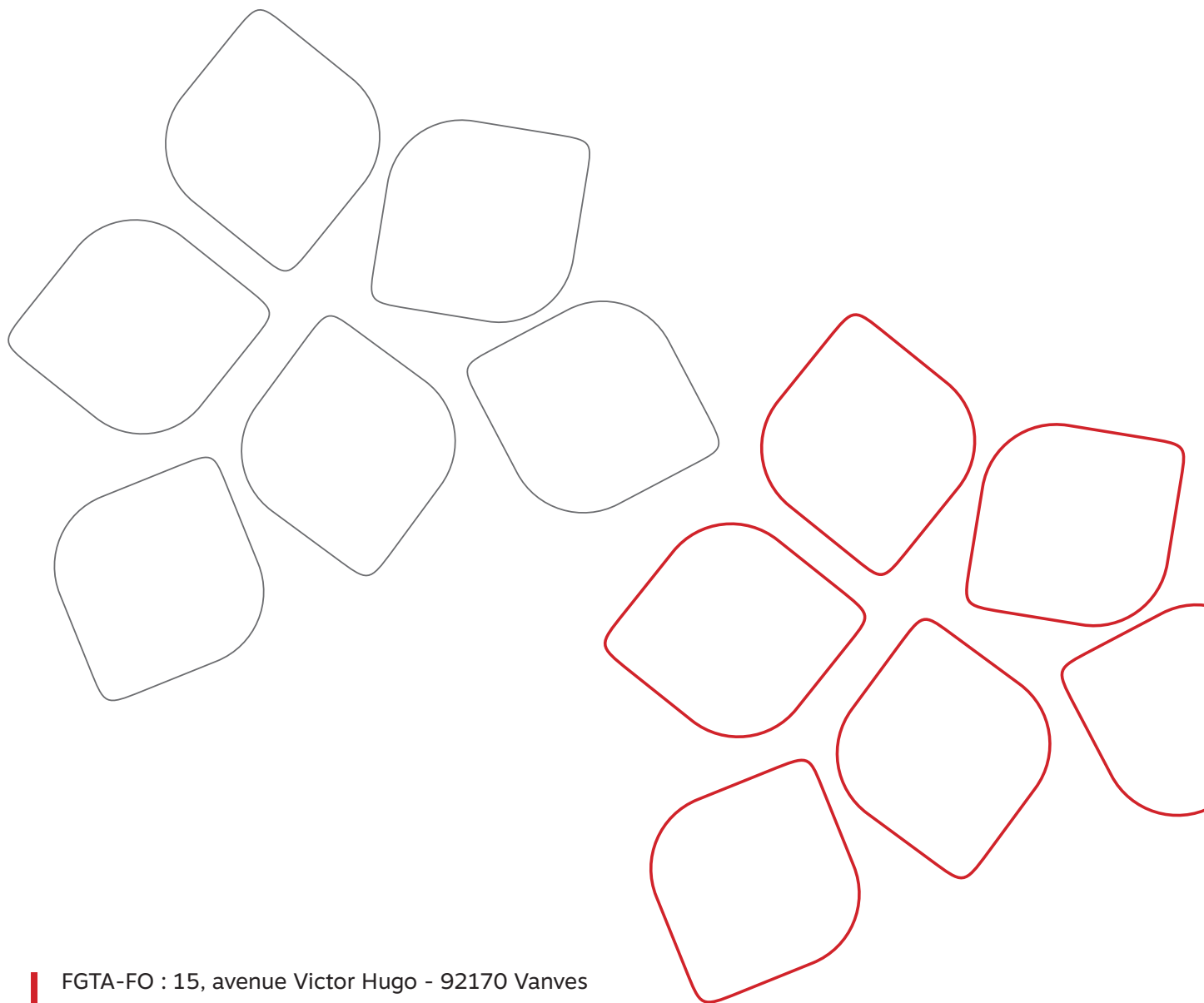


OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

Tél : 01 86 90 43 60

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921

