

Montreuil,
le vendredi 15 juillet 2022

Émetteur : DDARH - Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Loi « santé au travail »

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 "pour renforcer la prévention en santé au travail", publiée au journal officiel du mardi 3 août, prévoit de nombreuses dispositions qui ont pour objet de renforcer la prévention en santé au travail et de moderniser les services de prévention et de santé au travail.

Cette loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Les dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le 31 mars 2022 (sauf dispositions expresses spécifiques).

Le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, précise les modalités de mises en œuvre.

Le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle, précise notamment les modalités de mise en œuvre du rendez-vous de liaison.

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétence, apporte des précisions sur la mise à jour et la mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le décret n° 2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du DUERP et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail, fixe le délai de transmission au ministre du Travail du projet de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du DUERP par organisations professionnelles d'employeurs.

Le décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail, prévoit les modalités de recours aux pratiques médicales et de soins à distance pour la mise en œuvre de la télésanté au travail.

La présente lettre circulaire a pour objectif d'exposer les principales nouveautés entrées en vigueur à compter du 31 mars 2022.

Les dispositions relatives au service de prévention en santé au travail (SPST) ne seront pas abordées.

TITRE I - RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les nouveautés sont les suivantes :

La nouvelle définition du harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel au travail est alignée sur la définition pénale du harcèlement sexuel.

- des propos ou comportements à connotation **sexuelle ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- des propos ou comportements venant de **plusieurs personnes**, de **manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles**, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- des propos ou comportements, successifs, venant de plusieurs personnes qui, **même en l'absence de concertation**, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

(Article L. 1153-1 du code du travail)

CONSEIL DE L'UCANSS

Se référer à l'article 5 du protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle : https://textesconventionnels.ucanss.fr/co/Egalite_pro_EC.html

Un changement de dénomination des services de santé au travail

Les services de santé au travail (SST) sont renommés « services de prévention de santé au travail » (SPST) pour mettre l'accent sur leur mission de prévention.

De nouvelles obligations pour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. (Article L. 4121-3-1 du code du travail).

La loi « santé au travail » et le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 actualise le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'élaboration du DUERP

Désormais, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques **avec la contribution** des membres du comité social et économique (et la commission santé, sécurité et conditions de travail), du référent sécurité et du service de prévention et de santé au travail. (Article L4121-3 du code du travail)

Le décret prévoit que pour l'évaluation du DUERP, l'employeur doit prendre en compte en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents (article R 4412-6 code du travail).



La mise à jour du DUERP

Le DUERP doit faire l'objet d'une mise à jour dans les cas suivants :

- Au moins **chaque année** dans les entreprises d'au moins onze salariés ;
- Lors de **toute décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une **information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque** est portée à la connaissance de l'employeur.

(Article R. 4121-2 du code du travail)

Par ailleurs, désormais, les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur :

- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), pour les entreprises **d'au moins 50 salariés**.

Le programme :

- Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
 - Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - Comprend un calendrier de mise en œuvre.
- une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, pour les entreprises **de moins de 50 salariés**. La liste sera consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

(Article L. 4121-3-1, III du code du travail)

En outre, la mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (établi par les entreprises d'au moins 50 salariés) ou de la liste des actions de prévention et de protection (établi par les entreprises de moins de 50 salariés) doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire. (Article R. 4121-2 du code du travail)

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère. (Article L. 4121-3-1, VI du code du travail)

Aussi, le comité social et économique (CSE) devra être **consulté sur le DUERP** et sur **ses mises à jour**. Il est également à noter que lorsqu'un programme annuel de prévention des risques est élaboré, il devra être présenté aux représentants du personnel. (Article L. 4121-3 du code du travail)

De plus, dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels **est utilisé** pour l'établissement du **rapport annuel** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines (article R. 4121-3 et L. 2312-27 et du code du travail).

La conservation et la mise à disposition du DUERP

Le décret prévoit l'obligation pour l'employeur de **conserver** le document unique et ses versions successives pendant une **durée de 40 ans** à compter de leur élaboration, à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (article L. 4121-3-1 V-A du code du travail).

Par ailleurs, seules les versions en vigueur durant la période d'activité dans l'entreprise peuvent être communiquées. La communication des versions antérieures à celles en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

Aussi, le document unique devra être tenu à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du service de prévention et de santé au travail des agents du système d'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail et des inspecteurs de la radioprotection.

En outre, le décret prévoit que jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt DUERP sur un portail numérique, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise **sous la forme d'un document papier ou dématérialisé** (article R. 4121-4 du code du travail).

L'employeur devra procéder au dépôt dématérialisé du DUERP et de ses mises à jour sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et, au plus tard, à compter du 1er juillet 2024 pour les autres entreprises).

A ce sujet, le décret n°2022-487 du 5 avril 2022, prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent transmettre au ministre chargé du travail au plus tard le 31 mai 2022 en vue de leur agrément par arrêté :

- leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ;
- les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique, qu'ils arrêtent conjointement.

De plus, la proposition conjointe de cahier des charges est transmise à la Commission nationale de l'informatique et des libertés par l'administration compétente. A défaut d'avis conforme de cette commission, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel disposent d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de l'avis pour arrêter un cahier des charges conforme à cet avis et le transmettre au ministère chargé du travail.

En l'absence d'agrément du cahier des charges au 31 mai 2022, les mesures d'application nécessaires à l'entrée en vigueur du portail numérique sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le tableau ci-dessous reprend les nouvelles règles applicables au DUERP à compter du 31 mars 2022.

	A compter du 31 mars 2022	Sources
La périodicité des mises à jour	Seules les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre à jour le DUERP au moins chaque année.	Article R. 4121-2 du code du travail

Les participants à l'élaboration du DUERP	Les participants à l'élaboration du DUERP Les acteurs à l'élaboration du DUERP sont : Le CSE ; la CSSCT ; le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité, s'ils ont été désignés ; le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.	Article L. 4121-3 du code du travail
La consultation des instances représentatives du personnel	Le comité social et économique (CSE) devra être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour. Il est également à noter que lorsqu'un programme annuel de prévention des risques est élaboré, il devra être présenté aux représentants du personnel.	Article L. 2312-5 et L. 2312-27 du code du travail
La conservation du DUERP	Conservation des versions successives pendant 40 ans et obligation de dépôt sur un portail numérique.	Article L.4121-3-1 et R. 4121-4 du code du travail
La mise à disposition du DUERP	Le DUERP devra être tenu également à la disposition des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant la période d'activité dans l'entreprise et être transmis au service de prévention et de santé au travail à chaque mise à jour du DUERP.	Article R. 4121-3 du code du travail

CONSEIL DE L'UCANSS

Mobiliser le marché interbranche de mise à disposition de prestations d'accompagnement à la démarche d'évaluation des risques porté par BUREAU VERITAS :

<https://guideli.ucanss.fr/co/LI0831.html>

La négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

La loi remplace la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT) par la négociation la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Désormais, la négociation peut également 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. 2242-19-2 du code du travail)

La visite post-exposition et post-professionnelle

Auparavant, les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2 du code du travail, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Aujourd'hui, le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 prévoit que la visite doit avoir lieu, « dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ».

Par ailleurs, si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. (Article L. 4624-2-1, R. 4624-28-2 et R. 4624-28-3 du code du travail)

La visite post-exposition concerne les travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée à compter du 31 mars 2022.

La création du passeport prévention

Le passeport a pour objectif de regrouper dans un même document, l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ce passeport est intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport permet d'apprécier l'ensemble des éléments permettant de certifier les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention à des fins de suivi des obligations de formation.

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022.

TITRE III - MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Le recours à la télémedecine

La loi « santé au travail » donne la possibilité aux SPST d'assurer le suivi individuel du travailleur à distance, avec son accord et dans le respect de la confidentialité des échanges.

En cas de nécessité (l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels celui-ci est exposé le justifient), le professionnel de santé peut proposer au travailleur la participation de son médecin traitant ou d'un professionnel de santé de son choix à la consultation ou à l'entretien à distance.

(Article L. 4624-1 du code du travail)

La visite de mi-carrière

La loi « santé au travail » met en place la visite de mi-carrière. (Article R. 4624-2-2 du code du travail)

La visite a lieu à une **échéance déterminée par accord de branche** ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur. Cependant, elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue.

Aussi, la visite peut être réalisée dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.

L'examen médical est réalisé par le médecin du travail ou par un infirmier de santé au travail.

La visite médicale vise à :

- **Établir un état des lieux** de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;

- **Évaluer les risques** de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- **Sensibiliser le travailleur** aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

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

Toutefois, lorsque l'examen est réalisé par un infirmier de santé au travail, ce dernier ne peut proposer les mesures d'aménagement. S'il l'estime nécessaire, l'infirmier peut, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Cette visite peut être organisée à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié.

Dans le Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 publiées par le ministère du travail, il est précisé que le référent handicap est informé par l'employeur de l'organisation de cette visite et peut y assister sous réserve de l'acceptation du salarié. Il ne pourra pas assister à l'entretien médical et à l'examen médical du salarié mais seulement aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison est réalisé à **l'initiative de l'employeur ou du salarié.**

Ce rendez-vous entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. Il est facultatif. Il permet de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur. Ce n'est pas un rendez-vous médical

L'employeur **doit informer** le salarié de la possibilité de celui-ci de solliciter l'organisation de ce rendez-vous (article L. 1226-1-3 du code du travail).

Le Question-réponse précise que le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.

Par ailleurs, ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 précise que l'organisation de ce rendez-vous est possible dès lors que la durée de l'arrêt de travail est **de trente jours.**

Le Question-réponse précise que la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

La visite de préreprise

La visite de préreprise est une visite qui vise à repérer les salariés à risque de désinsertion professionnelle et de préparer le mieux possible leur retour au travail.

La loi du 2 août 2021 prévoit la réalisation d'un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles organisé à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, **dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.**

L'employeur **doit informer** le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise (article L. 4624-2-4 du code du travail).

Le décret n° 2022-372 du 16 mars précise que l'organisation de cet examen est possible dès lors que la durée de l'arrêt de travail est de plus de trente jours (article R. 4624-29 du code du travail).

Dans les Questions-réponse, il est précisé que la durée de l'arrêt de travail peut être continue ou discontinue.

La visite est **facultative**.

La visite de reprise

La visite de reprise permet de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste après un arrêt de travail.

Le décret modifie l'article R. 4624-31 du code du travail, relatif à l'obligation d'organiser la visite de reprise.

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Désormais, le travailleur pourra bénéficier d'une visite de reprise, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée minimale de soixante jours.

La visite est **obligatoire**.

Le tableau ci-dessous reprend les nouvelles règles applicables à la visite de préreprise et de reprise à compter du 31 mars 2022.

	Rendez-vous de liaison	Visite de préreprise	Visite de reprise
Initiative de la visite	- employeur ou - salarié	- travailleur - médecin traitant - services médicaux de l'assurance maladie - médecin du travail	- employeur

Initiative de la visite Ouverture du droit de visite	Arrêt de travail d'au moins 30 jours	Arrêt de travail de plus de 30 jours + retour anticipé à son poste	- congé maternité - arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle - arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail - arrêt de travail d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel
Visite obligatoire	Non	Non	Oui
Source	Article L. 1226-1-3 et D. 1226-8-1 du code du travail	Article L. 4624-2-4 et R. 4624-29 du code du travail	Article L. 4624-2-3, L. 4624-2-4 et R. 4624-31 du code du travail

CONSEIL DE L'UCANSS

A l'occasion de l'organisation de l'une de ces visites, l'employeur pourra :

- Se référer au protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances : https://textesconventionnels.ucanss.fr/co/Diversite_EC.html
=> Article 10.2 relatif à la prévention des risques de désinsertion professionnelle (visite de reprise)
- Prendre connaissance du support d'information et de sensibilisation sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle : <https://guideli.ucanss.fr/co/LI0748.html>
- Promouvoir et favoriser le recours au dispositif « Allo Alex » et à la plateforme de soutien « Alex » destinées aux salariés atteints d'une maladie chronique : <https://guideli.ucanss.fr/co/LI0813.html>
- Se référer au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants : https://textesconventionnels.ucanss.fr/co/23_07_21_aide_aux_aidants_EC.html
- Mobiliser le marché mutualisé de prestations de soutien psychologique à destination des salariés porté par PROS-CONSULTE : <https://guideli.ucanss.fr/co/LI0699.html>

L'élargissement de la prévention contre la désinsertion professionnelle

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise devient « la convention de rééducation professionnelle en entreprise ».

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est conclue entre le salarié, l'employeur et la CPAM. La CRPE a pour but de donner la possibilité au travailleur handicapé de se réadapter à son ancien poste ou de se préparer à changer de poste, au sein de son entreprise ou dans une autre entreprise. (Article L. 5213-3 L. 5213-3-1 du code du travail)

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022, étend la CRPE aux travailleurs non handicapés, déclarés inapte ou identifiés par le médecin du travail comme présentant un risque d'inaptitude. (L. 1226-1-4 du code du travail)

L'essai encadré

L'essai encadré, déjà existant, permet au travailleur en arrêt de travail, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

(Article L. 323-3-1, D. 323-6 et s. du code de la sécurité sociale)

L'aménagement de la condition d'ancienneté du CPF de transition

La loi « santé au travail » complétée par le décret n°2022-373 du 16 mars 2022, prévoit que la condition d'ancienneté pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle n'est pas exigée pour un salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail **dans les 24 mois** ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, une absence au travail résultant d'une **maladie professionnelle** ou une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un **accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel**.

TITRE IV - RÉORGANISER LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le renforcement de la formation en santé au travail des représentants du personnel

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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

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

- De **trois jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De **cinq jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. (Article L. 2315-18 du code du travail)

Par ailleurs, le référent sécurité compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, désigné par l'employeur doit également bénéficier de la formation de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les mêmes conditions. (Article L. 4644-1 du code du travail)

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 précise que l'opérateur de compétence peut, pour les entreprises de moins de 50 salariés prendre en charge la formation nécessaire aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Article R. 6332-40 du code du travail). De même, pour la formation dispensée au référent sécurité, désigné par l'employeur.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Raynal Le May

Directeur

