

# 10 nouveautés en santé- sécurité au travail qui doivent prendre effet dans l'année 2024

Février 2024

## Sommaire

1/ Document unique .....	3
2/ Eau chaude .....	4
3/ Passeport prévention .....	4
4/ Dérogation au repos hebdomadaire pour les JO.....	5
5/ Réforme des IJSS.....	5
6/ Dossier médical partagé .....	6
7/ Droit de retrait des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).....	6
8/ Proche aidant.....	6
9/ Interruption médicale de grossesse .....	7
10/ Rendez-vous prévention.....	8

# 1/ Document unique

*Rapport de l'IGAS, Réforme du document unique d'évaluation des risques professionnels : état des lieux et propositions, réalisé en mai 2023 et publié le 6 décembre 2023*

Le dépôt du document unique et de ses mises à jour successives sur un portail numérique est une obligation issue de la loi santé qui devait entrer en vigueur au plus tard le 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et au plus tard au 1er juillet 2024 pour celles dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Mais rien ne s'est passé en juillet 2023 et en fin d'année le ministère du Travail a fait part des nombreuses difficultés identifiées lors des réflexions préliminaires sur la mise en œuvre du portail (faisabilité technique pour héberger les documents pendant 40 ans, authentification des accès, etc.). Au vu notamment d'un rapport de l'IGAS.

Le ministère du Travail a annoncé qu'il allait procéder à de nouvelles concertations afin d'identifier les suites à donner, dans une optique de renforcement de la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels au bénéfice de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs.

La recommandation de l'IGAS est d'abandonner le portail numérique et de revenir à la règle selon laquelle c'est l'employeur qui tient à disposition le document unique. Au-delà de cette première information majeure, d'autres pistes d'action ont été proposées par l'IGAS dans son rapport :

- trouver une voie d'accès pour les anciens travailleurs. L'IGAS suggère qu'ils pourraient avoir accès au DU de la période d'emploi par l'entreprise elle-même ou via le SPST qui suivait cette entreprise. Chaque salarié recevrait son dossier médical de santé au travail (DMST) enrichi, le cas échéant, d'informations tirées du DU correspondant à sa période d'activité.
- inciter à la mise en place par de nouvelles obligations et sanctions. Si la loi santé a élargi les obligations de l'employeur concernant le document unique, elle n'a paradoxalement pas fixé de nouvelle sanction ce qui n'est pas de nature à garantir le respect des nouvelles mesures, dans un contexte où l'obligation antérieure est déjà loin d'être respectée. Il est donc suggéré de créer une sanction administrative pour le non-respect des différentes obligations (anciennes comme nouvelles) liées au DU, à l'image de la procédure déjà applicable sur décision du DREETS en cas de non-respect de certaines obligations relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs (sur le repos, les obligations relatives aux installations sanitaires, ou encore la restauration et l'hébergement, Code du travail, art. L. 8115-1 et suivants).

S'il n'y aura donc pas de portail numérique au 1er juillet 2024, il faut par contre s'attendre en cours d'année à une modification des textes pour faire revenir l'obligation sur l'employeur.

## 2/ Eau chaude

*Décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail, Jo du 27*

Par exception, un décret permet de supprimer l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel. C'est possible jusqu'au 30 juin 2024 dans un but de sobriété énergétique.

L'employeur peut ainsi mettre à disposition des travailleurs, sur leur lieu de travail, de l'eau dont la température n'est pas réglable, mais :

- après avoir demandé l'avis du CSE ;
- et sous réserve que l'évaluation des risques, mise à jour préalablement, n'ait révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire et en tenant compte des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures. Concrètement, il faut donc remettre à jour le document unique de l'entreprise.

La notice du décret souligne que cette suppression de l'eau chaude n'est pas applicable :

- aux lavabos mis à disposition des personnes hébergées ;
- à l'eau distribuée dans le local d'allaitement ;
- dans le local de restauration (obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés) ;
- dans les douches, incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs.

Au 1er juillet 2024 il faudra par contre remettre l'eau chaude...

## 3/ Passeport prévention

[passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr)

Annoncé initialement pour octobre 2022, le passeport de prévention est enfin disponible depuis le 30 mai 2023 en version bêta. Les travailleurs peuvent ainsi consulter leur passeport et partager les informations à leur employeur.

2024 doit marquer une nouvelle étape pour le passeport prévention.

Il est prévu que les employeurs puissent déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire. Il en va de même pour les déclarations faites pour les organismes de formation et les titulaires.

Autre fonctionnalité annoncée : un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le passeport de prévention.

A terme, les employeurs pourront aussi consulter les informations du passeport de prévention de leurs salariés qu'ils n'auront pas eux-mêmes renseignées, dès lors que ces derniers y auront consenti.

L'échéance précise de ces nouvelles fonctionnalités est encore inconnue. Jusqu'à l'ouverture de l'espace employeur dans le passeport de prévention courant 2024, aucune démarche n'est attendue des employeurs en matière de déclaration des formations suivies par les salariés.