



GUIDE LOI SANTÉ AU TRAVAIL 2025



Harmonie
mutuelle



mgen*



mmg



MNT



vyv³



groupe
Arcade
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESIBLE À TOUS

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| • Contexte | 6 |
| • RSE et QVT | 7 |
| • Naissance de la QVT | 8 |
| • Définition des risques professionnels | 10 |
| • Réparation des risques professionnels | 11 |
| • Prévention des risques professionnels | 12 |
| • Plans Nationaux de Santé au Travail | 13 |
| • Accords Nationaux Interprofessionnels | 14 |
| • Calendrier de la loi Santé au Travail | 16 |
| • Dates clés | 18 |
| ENJEUX ET MESURES DE LA LOI « SANTÉ AU TRAVAIL » | 20 |
| • Qu'est-ce que la loi Santé au Travail 2021 ? | 22 |
| • Enjeux de la loi | 23 |
| • 4 grandes mesures de la loi | 24 |
| • Renforcer la prévention au sein des entreprises | 26 |
| • Déploiement d'une offre de services en prévention et santé au travail pour les entreprises et les salariés | 28 |
| • Agir contre la désinsertion professionnelle et soutenir les publics vulnérables | 29 |
| • Réorganiser la gouvernance | 30 |
| • Qu'est-ce que le PST4 ? | 32 |
| RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR | 34 |
| • Mesures en santé et sécurité | 36 |
| • Contenu des obligations de l'employeur | 37 |
| • Obligations en prévention | 38 |
| • Dispositifs et mesures appliqués | 39 |
| • Création du DUERP | 40 |
| • Contenu du DUERP avant la réforme | 41 |
| • Objectifs de la réforme | 42 |
| • Sanctions en cas de manquement | 43 |
| • Responsabilités de l'employeur | 44 |

REFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

| | |
|--|----|
| • Législation renforcée et adaptée | 48 |
| • Offre socle des SPST | 49 |
| • Certification SPSTI | 50 |
| • Contractualisation des SPST | 52 |
| • Processus d'agrément des SPST | 53 |
| • Optimisation des SPST | 54 |

DE LA QVT À LA QVCT POUR UNE MEILLEURE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

| | |
|--|----|
| • Composantes et mise en place de la QVCT | 58 |
| • Une politique de prévention au plus près | 59 |
| • Une politique de prévention omniprésente | 60 |
| • Dégradation de la QVCT dans les entreprises | 61 |
| • Entreprises peu engagées en QVCT | 62 |
| • Enjeux majeurs de la QVCT | 63 |
| • Protection sociale complémentaire d'entreprise et bien-être du salarié | 64 |
| • Solidarité accrue et prévention renforcée | 65 |
| • Une réponse aux obligations de santé et de sécurité au travail | 66 |
| • La PSC, un levier essentiel du dialogue social pour la QVCT | 67 |
| • Amélioration de l'image employeur | 68 |
| • Contribution au développement durable | 69 |
| • Performance accrue | 70 |
| • Portabilité des garanties et Loi Evin | 71 |

INTRODUCTION



Contexte

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ou loi « Santé au travail » fait partie d'un ensemble de règles visant à renforcer la qualité de vie au travail (QVT) ou qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des salariés. Le fondement de ses règles, qui est **de placer le respect de l'humain au centre de toutes les préoccupations**, est lié par un autre concept qui est la Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises (RSE).

L'accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013 sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail précise que « *la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises* ».

De même, elle peut se concevoir comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

RSE et QVT

Concernant la RSE, la Commission européenne la définit comme « **un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes** » (COM(2001) 366).

Par ailleurs, la norme ISO 26000 est le premier standard international en matière de RSE.

Elle propose 7 grands principes pour mener une démarche RSE :

- la gouvernance de l'organisation,
- les droits de l'homme,
- les relations et conditions de travail,
- l'environnement,
- la loyauté des pratiques,
- la protection du consommateur,
- la contribution au développement durable.

Outre le respect de l'humain, ces deux concepts ont émergé aux États-Unis pour la RSE d'une part, dès le XVIII^e siècle avec un fort développement dans les années 1950 - 1960 et d'autre part pour la QVT dans les années 1960 en sachant que le terme QVCT est mentionné pour la première fois en 1972 lors d'une conférence à New York.



Naissance de la QVT

En France, le terme **QVT** émerge dans des accords d'entreprises et surtout dans l'accord national interprofessionnel de juin 2013, avec une définition commune des partenaires sociaux.

Pour la RSE, c'est la **loi sur les Nouvelles Régulations Économiques** appelée, **loi NRE**, qui a introduit l'obligation pour les entreprises d'améliorer la transparence dans les relations économiques et la prise en compte du développement durable dans leurs activités.

Parmi les leviers qui participent à une démarche QVT, on retrouve « la culture de prévention des entreprises » avec notamment la **prévention des risques professionnels qui est au cœur de l'ANI du 9 décembre 2020** pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail (transposé par la loi du 2 août 2021).



Définition des risques professionnels

Qu'est-ce qu'un risque professionnel ?

L'ANI du 9 décembre 2020 donne une définition de la prévention des risques professionnels de la manière suivante « *l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et sécurité au travail vise de manière spécifique à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle*

Un risque professionnel, c'est donc un ensemble de facteurs pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs à l'occasion de leur activité professionnelle.



Réparation des risques professionnels

Une des étapes essentielles qui permet la réparation des risques professionnels est la parution de **la loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail**, car elle institue un régime de responsabilité sans faute de l'employeur pour les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail.

Une autre étape symbolique se met en **place à partir de 1945 avec les lois instituant la médecine du travail mais également la Sécurité sociale, qui substitue à la notion de risque professionnel celle de risque social**. En effet, les caisses de Sécurité sociale assurent la réparation d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La protection des risques professionnels se renforce avec la prise en compte des conditions de travail depuis **la loi n°73-1195 du 27 décembre 1973** relative à l'amélioration des conditions de travail qui crée notamment **l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** et met en place l'aménagement du temps de travail. **En 1982 est créé le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** dans l'entreprise, qui est une instance représentative du personnel aux compétences élargies.

La réparation des risques professionnels est consacrée mais également la prévention de ces risques avec **la loi n°76-1106 du 6 décembre 1976** relative au développement de la prévention des accidents du travail qui intègre une **obligation générale de formation à la sécurité prise en charge par l'employeur**. Elle intègre également la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail (locaux, machines, appareils et produits utilisés) afin de garantir la sécurité des salariés.

« Pour répondre aux enjeux de l'allongement de la vie au travail et aux nouveaux risques professionnels, une culture de la prévention doit prévaloir sur des mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs. »

Prévention des risques professionnels

Les apports du droit européen et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) impulsent de manière considérable l'actualisation des normes françaises et la modernisation des règles en matière de santé et de sécurité au travail. Parmi les directives créatrices de droits et obligations pour les États membres de l'Union européenne (UE), se trouve **la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989**, concernant **la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs**.

La directive « cadre » fixe la base des règles générales et minimales de prévention des risques professionnels applicables à tous les États membres de l'UE. La directive a été transposée en France par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail.

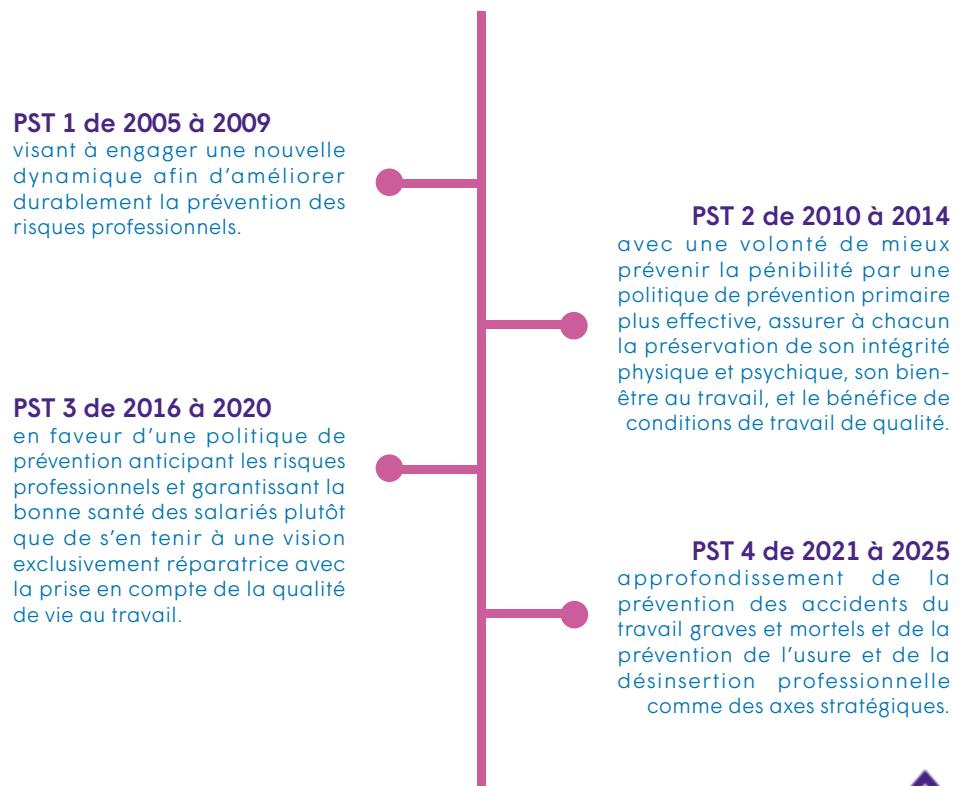
Cette **transposition permet de codifier les principes généraux de prévention des risques professionnels dans le code du travail**. Elle crée également une obligation fondamentale pour l'employeur d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. C'est sur ce fondement qu'est mis en place en **2001 le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, dans lequel l'employeur doit retranscrire les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Ce dispositif sera complété par différentes dispositions législatives notamment **la loi de modernisation sociale en 2002** (impulsé par la jurisprudence qui crée une obligation de résultat à la charge de l'employeur) et **le décret sur la réforme de la médecine du travail en 2004**. Elle marque un tournant décisif dans l'approche de la santé et de la sécurité au travail.

Plans Nationaux de Santé au Travail

À partir de 2005, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail et mettent en place un Plan National de Santé au Travail (PST) dont l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir les risques professionnels. Ce plan fédère tous les acteurs concernés dans le monde du travail puis est décliné par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

Aujourd'hui, il existe quatre plans santé au travail dont le contenu a été transposé dans des dispositions législatives, réglementaires, ou conventionnelles (ANI) :



Accords nationaux interprofessionnels

Contenu de l'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail »

L'utilisation massive du télétravail, alors que certaines entreprises ne l'avaient jamais expérimenté a révélé l'importance de la négociation avec les partenaires sociaux sur ce sujet. L'ANI a pour ambition « d'expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Axes phares

- Fondements juridiques du télétravail réaffirmés.
- Le télétravail est un atout en termes d'attractivité et de fidélisation des salariés.
- Le rôle du manager est positionné comme clé dans l'organisation du télétravail.
- Importance du respect de l'égalité homme/femme et de leur carrière.

L'ANI a été étendu par un arrêté publié au JO le 13 avril 2021, cela signifie qu'il devient obligatoire à compter du 14 avril pour les entreprises entrant dans son champ d'application (c'est-à-dire les entreprises représentées par les organisations patronales signataires).



Contenu de l'ANI du 9 décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail »

Cet ANI est construit autour de quatre objectifs :

- promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail ;
- promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail ;
- promouvoir une offre de services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) efficiente et de proximité ;
- mettre en place une gouvernance renouvelée, un financement maîtrisé.

Axes phares

- **Prévention des risques et responsabilité de l'employeur** : l'ANI précise la prise en compte des risques « classiques » (chimique, TMS...), des risques psychosociaux (isolement...), des risques émergents en particulier liés aux nouvelles technologies et des risques « extérieurs » (sanitaires ou environnementaux par exemple). Une nouveauté : le risque de désinsertion professionnelle : l'ANI précise les modalités d'organisation du repérage, du suivi et du plan de retour au travail à formaliser dans le cas d'un salarié en risque de désinsertion.
- **Renommage des services de Santé Sécurité au Travail en Service de Prévention Santé au Travail Interentreprises** : SPSTI, et leur rôle avec une offre socle incluant des actions de prévention, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).
- **Création d'un passeport prévention** attestant de l'ensemble des formations suivies en prévention des risques professionnels par le salarié.



Calendrier de la loi Santé au travail

La loi « Santé au travail » un calendrier qui s'accélère

Août 2018

Le rapport Lecoq-Dupuis-Forest « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », fait à la demande du Premier ministre, pose les prémisses d'une réforme de la prévention santé au travail. Le rapport met en évidence des failles dans la prévention des risques professionnels en France. Il recommande une réforme visant à améliorer la gouvernance de la santé au travail et à renforcer les dispositifs de prévention, en favorisant une meilleure coordination entre les services de santé au travail (SST) et les employeurs.

Mars 2020

La crise sanitaire Covid-19 oblige le gouvernement à mettre en place un confinement total pour une durée de 2 mois, obligeant toutes les entreprises qui le pouvaient à mettre en place le télétravail de manière contrainte. Les risques psychosociaux se multiplient auprès de tous les Français et notamment les salariés. La prévention devient une préoccupation majeure pour les employeurs.

2021

Les 4 textes ci-dessous, viennent renforcer le cadre de la prévention santé au travail en France.

2 ANI

Signature de 2 « Accord National Interprofessionnel » (ANI) le 26 nov. 2020 et le 9 déc. 2020

Dépôt au parlement de la proposition de loi Granjean-Lecoq le 23/12/2020, adoptée définitivement par le Parlement après avis du Sénat et promulguée le 2 août 2021

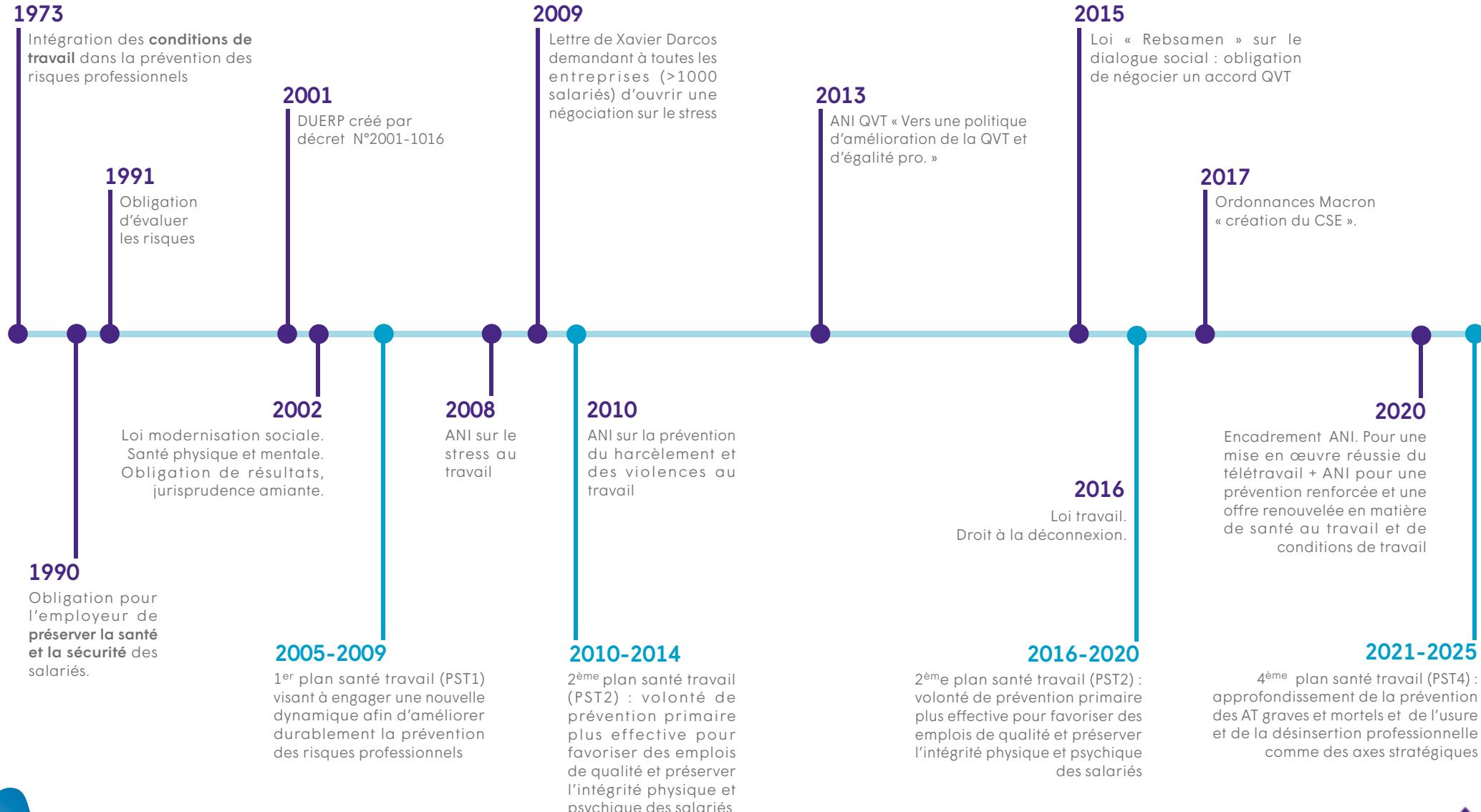
Loi Santé Travail

PST 4

Automne 2020 : élaboration du plan santé travail 2021-2025 (PST4) en lien avec la loi santé travail et l'ANI du 9 déc. 2020



Dates clés



ENJEUX ET MESURES DE LA LOI « SANTÉ AU TRAVAIL »



Qu'est-ce que la loi santé travail 2021 ?

- C'est une transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 9 décembre 2020 en vue d'améliorer la santé au travail.
- Elle a pour ambition de renforcer la prévention primaire des risques professionnels et de **décloisonner Santé publique et Santé au travail**.
- Elle s'aligne sur les directives européennes, en particulier la **directive-cadre 89/391/CEE**, qui impose aux employeurs de **garantir la santé et la sécurité des salariés**. En répondant aux normes européennes, cette loi renforce **la prévention, l'évaluation des risques et la formation en entreprise, intégrant aussi les récentes régulations sur le bien-être, dont le télétravail**. Ce cadre européen assure une **harmonisation des pratiques de santé et sécurité au sein de l'UE**, guidant la France dans l'adoption de standards communs en santé au travail.
- Calendrier de mise en application : mars 2022.

*LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- Dossiers législatifs - Légifrance (legifrance.gouv.fr)*

Enjeux de la loi

1

Développement de la passerelles santé publique – santé au travail

Le dispositif de suivi de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels doit s'intégrer plus largement dans la politique de santé publique.

2

Réorganisation de la gouvernance de la prévention et de la santé au travail en faveur de la simplification et de l'efficacité

Garantir à tous les travailleurs un accès rapide et de qualité aux services de santé au travail.

3

Poursuite du travail accompli durant la crise sur la santé des salariés et l'équilibre vie pro/vie perso

La crise sanitaire a mis en exergue des dysfonctionnements dans l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés, alimentant un climat d'incertitude qui a pénalisé le maintien de l'activité économique dans certains secteurs.



4 grandes mesures dans la loi

1

Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail

- Développement de la culture de prévention au sein des entreprises comme condition majeure de l'effectivité du droit à la santé et à la sécurité au travail notamment avec la mise en place de politiques préventives de santé publique dans le milieu professionnel (campagnes vaccinales, sport-santé, lutte contre les addictions dans le milieu de travail).
- Création d'outils et développement des partenariats avec la participation aux communautés professionnelles territoriales de santé et aux dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes présents sur le territoire.

2

Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement

- Permettre des avancées en matière de suivi individuel de l'état de santé du salarié afin de renforcer et prioriser les exigences concernant les missions actuellement dévolues aux services interentreprises de prévention et de santé au travail (meilleure articulation avec le médecin traitant), d'accompagnement et d'appui dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de prévention, et de prévention de l'inaptitude et de la désinsertion professionnelle.
- Développement du numérique pour assurer un lien plus étroit avec les entreprises et salariés accompagnés :
 - accès des professionnels de santé en charge du diagnostic et du soin au dossier médical de santé au travail (DMST),
 - accès des médecins et infirmiers en santé au travail au dossier médical partagé permettant un suivi médical prenant en compte la globalité de la santé du travailleur, notamment en permettant au médecin traitant de connaître les expositions professionnelles.

3

Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle

- Envisager des orientations spécifiques telles que la prise en charge du suivi médical des intérimaires par les services de santé au travail autonomes des entreprises utilisatrices (la forme de certains contrats de travail rend difficile le suivi médical notamment pour les travailleurs handicapés, intérimaires, CDD ou travailleurs indépendants).
- Développer le suivi des non-salariés par un service de prévention et de santé au travail, en ouvrant aux indépendants et mandataires sociaux la faculté de s'y affilier, et à détecter en amont les facteurs de désinsertion professionnelle.
- Mise en place du rendez-vous de pré-reprise, afin d'anticiper et d'organiser les conditions du retour du salarié après un arrêt de longue durée.

4

Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

- Réforme de la gouvernance des Services de Santé au Travail (SST) en développant la transparence sur la gestion et les tarifs pratiqués.
- Renforcer les mécanismes de direction et d'animation de l'équipe pluridisciplinaire, en permettant aux différents acteurs d'y prendre part.
- Consacrer le principe que le médecin du travail doit consacrer un tiers de son temps de travail sur le terrain, en milieu de travail.



Renforcer la prévention au sein des entreprises

- Faciliter les conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), notamment par la mise en place d'un **dépôt dématérialisé du document** depuis le mois de juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés et en juillet 2024 pour les autres, et également transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) auquel l'employeur adhère.

Ce dépôt dématérialisé a fait l'objet d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) en mai 2023 qui recommande d'abroger les dispositions légales relatives au portail numérique national des DUERP et propose d'autres solutions à mettre en œuvre.

En attendant, les entreprises doivent conserver en interne, pendant minimum 40 ans, les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

- Créer un passeport de prévention recensant les formations à la santé et à la sécurité au travail suivies par le travailleur afin de prévenir les risques professionnels (géré par la Caisse des dépôts).

Depuis mai 2023, les travailleurs et demandeurs d'emploi peuvent activer la visualisation de leur Passeport de prévention. Ils peuvent le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou recruteur. Ils peuvent également bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis en termes de formation en matière de santé et de sécurité au travail. Ce service est à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif via l'application « Mon Compte Formation » et est utilisable de façon sécurisée via FranceConnect+.

Début 2026, les employeurs auront accès à une interface dédiée « passeport prévention employeurs » leur permettant de déclarer et centraliser toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs salariés, ainsi que des services associés pour améliorer leur suivi. Ils pourront également consulter les passeports de prévention. Depuis le 28 avril 2025, les organismes de formation auront également accès à une interface dédiée leur permettant de saisir les formations qu'ils ont dispensées dans le domaine.

- Étendre les missions des services de prévention et de santé au travail à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi qu'aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, de sensibilisation à la pratique sportive et aux situations de handicap au travail.
- Donner une définition du harcèlement sexuel au travail intégrant la définition pénale générale et complétée de la notion de « harcèlement sexiste ».
- Intégrer le médecin du travail dans les communautés professionnelles territoriales de santé, afin qu'il soit partie prenante du parcours de soins.



Déploiement d'une offre de services en prévention et santé au travail pour les entreprises et les salariés

- Principe d'une offre socle obligatoire et complémentaire, proposées par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ainsi qu'une procédure de certification de ces services. Le contenu de ces services (et leurs coûts) seront proposés prochainement. La MSA peut proposer une offre de services complémentaires et coordonner sa mise en œuvre par les SST des caisses de la MSA.
- Pour améliorer la prévention, l'accès aux soins et le suivi médical, le médecin du travail pourra avoir accès au dossier médical partagé, si le collaborateur donne son accord. Le médecin du travail pourra alimenter le DMP, et avoir de la visibilité sur le parcours patient du collaborateur. De leur côté, les médecins et professionnels de santé personnels du collaborateur pourront voir les données transmises par le médecin du travail.



Agir contre la désinsertion professionnelle et soutenir les publics vulnérables grâce à des dispositifs adaptés

- La mise en place d'une **cellule dédiée de la désinsertion professionnelle au sein de chaque SPSTI** : permettra d'accompagner certains publics vulnérables ou en situation de handicap (actions de sensibilisation, des solutions d'aménagement ou d'adaptation de poste de travail).
- Amélioration du partage d'informations entre les organismes de l'assurance maladie et les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST), en particulier pour **identifier les assurés en arrêt de travail qui présentent un risque d'éloignement de l'emploi**.
- Développement du **recours à la télémédecine** pour le suivi individuel du travailleur, sous réserve de son accord.
- Instauration d'une **visite médicale de mi-carrière au bénéfice des travailleurs**.

Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail

- Création d'un comité national de prévention et de santé au travail au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).
- Fusion des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (**ARACT**) **avec l'ANACT** après avis de chaque assemblée générale d'association.
- Les médecins du travail pourront déléguer une part de leurs missions à d'autres membres de l'équipe de santé ou à des médecins de ville. Dans l'équipe de santé, seront compris : les infirmiers du travail, les masseurs-kinésithérapeutes et les ergothérapeutes. Ces professionnels de santé pourront notamment prendre en charge les troubles musculosquelettiques.
- À titre expérimental des médecins du travail vont être autorisés à prescrire et renouveler des arrêts de travail, des soins, examens ou produits de santé nécessaires à la prévention santé et au maintien dans l'emploi.

Contenu de l'offre de services ANACT et ses structures régionales à moyen terme encore inconnue (thèmes d'accompagnement taille structures accompagnées, secteurs d'activité...).



Les branches professionnelles seront appelées à développer leurs outils pour guider les entreprises dans l'objectif de prévention primaire des risques professionnels, indépendamment de la négociation de dispositifs conventionnels contraignants. Ce constat a d'ailleurs eu lieu au moment de la crise sanitaire via les demandes de certaines branches.

Opportunité d'augmentation du recours au DES pour la mise en place de services de prévention et QVT.

Qu'est-ce que le PST4 ?

Le 4^{ème} plan santé au travail s'inscrit dans le projet conjoint du gouvernement et des partenaires sociaux de bâtir un système de santé au travail capable de répondre aux besoins des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Il mobilise l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention autour de 10 objectifs opérationnels traduits dans le cadre de 4 axes stratégiques.

Les objectifs seront déclinés en actions :

L'évaluation du PST3, déjà très orienté sur la prévention primaire, s'est avérée difficile, les partenaires sociaux ont pris conscience qu'il n'a pas suffisamment « ruisselé », des organismes de prévention jusqu'aux entreprises. Ils souhaitent que le PST4 soit plus resserré, opérationnel et directif à l'égard des différents acteurs.

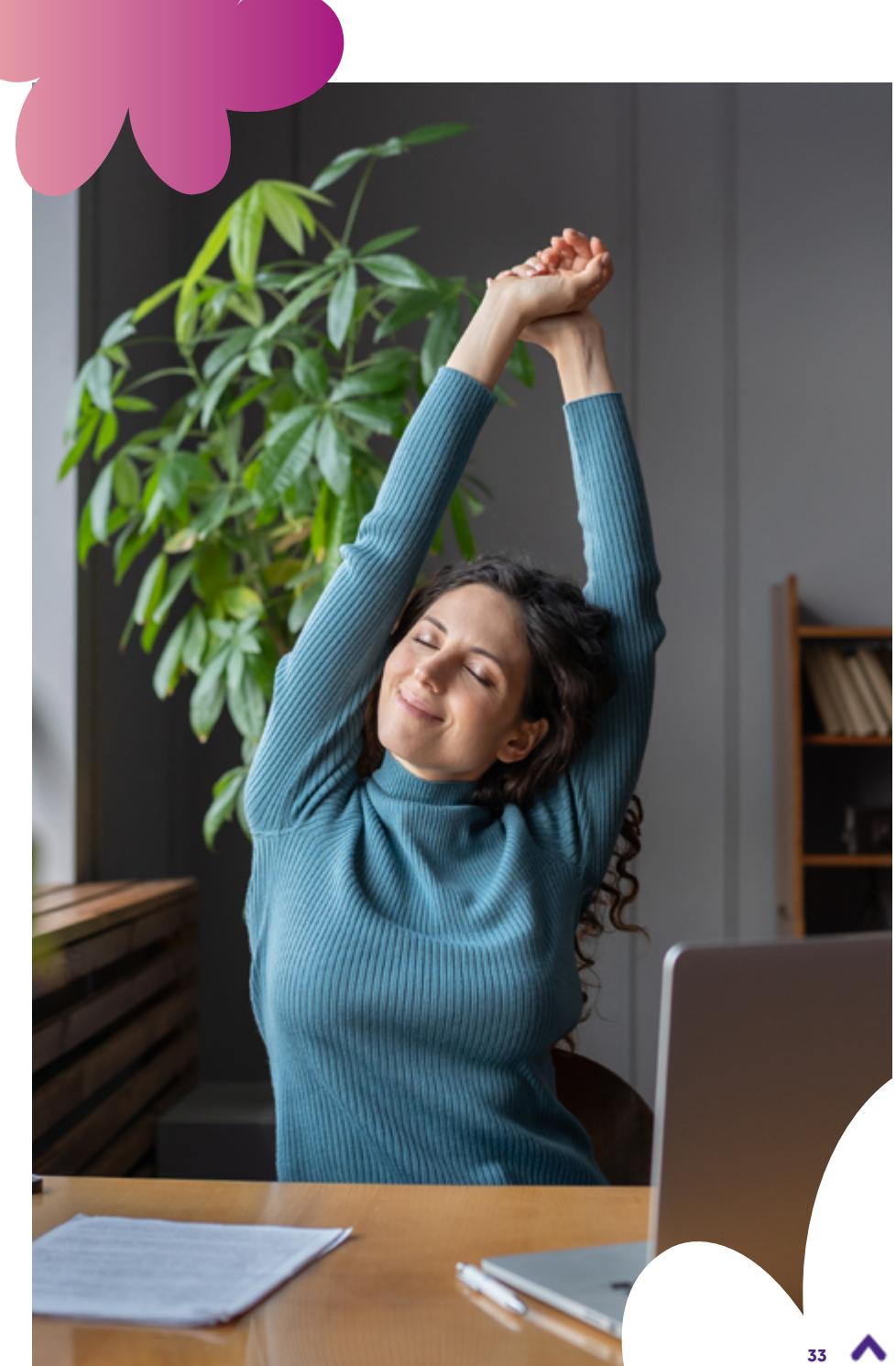
Le PST4 repose donc sur 4 axes stratégiques :

- Renforcer la prévention primaire et la culture de la prévention,
- Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle, de l'usure,
- Le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises,
- Adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain et consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques.

Moyens alloués :

« Il n'y aura pas de budget en propre, mais un fléchage des moyens des organismes de prévention (INRS, Carsat, OPPBTP...) sur des actions du PST », le PST4 est actuellement porté par le Secrétaire d'État chargé des retraites et de la Santé au travail Laurent Pietraszewski.

Décret spécifique n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 vient augmenter significativement les effectifs de médecins, infirmiers, ergonomes et autres professionnels de prévention au sein de ces services.



RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Mesures en santé et sécurité

Le code du travail (art. L. 4111-1 et suivants) précise que les dispositions concernant la santé et la sécurité sont applicables :

Aux employeurs de droit privé

Aux travailleurs

- Salariés CDI, y compris temporaires,
- Stagiaires,
- Toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Aux établissements

- Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC),
- Etablissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé,
- Etablissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (ex. EHPAD, SSIAD, SAAD, centres hospitaliers, Instituts médico-éducatifs),
- Groupements de coopération sanitaire de droit public mentionnés au 1° de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique (outil de coopération privilégié dans le cadre des coopérations entre le secteur public et privé).



Contenu des obligations de l'employeur

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art.4121-1).

Les mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de ces risques professionnels (liste précisée à l'art. L. 4161-1, C. trav.),
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit également veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Avant l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, la jurisprudence considérait que l'employeur était tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat. **Le manquement à cette obligation avait le caractère d'une faute inexcusable.**

Il s'agit d'une obligation de moyen qui vient se définir par la jurisprudence comme « l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. »

Obligations en prévention

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes tels qu'ils sont définis dans le code du travail ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Dispositifs et mesures appliqués

1

Actions de prévention des risques professionnels

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, notamment contre les chutes de hauteur, les contacts avec des machines en fonctionnement, les risques psychosociaux, les dangers chimiques, et l'exposition à des facteurs de pénibilité au travail.

2

Actions d'information et de formation

L'employeur doit mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés, nouveaux, changements de postes, travailleurs temporaires.

3

Organisation et moyens adaptés

La prévention doit être intégrée au fonctionnement de l'entreprise pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, par exemple en adaptant les horaires de travail en cas de conditions climatiques extrêmes.

4

Évaluation des risques dans l'entreprise DUERP

- L'évaluation des risques se définit comme le fait d'identifier les dangers et les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.
- Le danger est la capacité d'un matériel, d'une substance ou d'une méthode de travail pouvant causer un événement dommageable.
- Le risque est l'association d'un danger à un travailleur.
- Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document appelé document unique d'évaluation des risques (DUERP). Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises.

5

Mise en place d'actions et instructions générales

L'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention, comme des formations à la sécurité et des méthodes de travail adaptées, et établir des consignes de sécurité dans le règlement intérieur pour les entreprises de 50 salariés et plus, tandis que les salariés doivent veiller à leur sécurité et celle de leurs collègues selon les instructions reçues.

Création du DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été instauré en 2001, dans le cadre du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette obligation découle de la transposition d'une directive européenne (Directive 89/391/CEE) et s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou secteur d'activité (aussi bien une TPE de 4 salariés qu'un grand groupe avec plus de 60 000 salariés).

Le document est destiné à l'évaluation des risques professionnels pour améliorer la sécurité des employés et prévenir les accidents du travail ainsi que les maladies professionnelles.

Le DUERP doit recenser tous les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans l'entreprise. Cette évaluation est obligatoire dès le premier salarié.



Contenu du DUERP avant la réforme

Avant la réforme, le fonctionnement du DUERP reposait sur quelques principes structurants :

- **Identification des risques** : l'employeur devait identifier tous les risques présents dans l'entreprise (chimiques, biologiques, physiques, psychosociaux, etc.).
- **Hiérarchisation des risques** : les risques étaient priorisés en fonction de leur gravité et de leur probabilité d'occurrence. L'objectif était de déterminer les actions les plus urgentes à mettre en place pour protéger les salariés.
- **Planification des actions de prévention** : une fois les risques identifiés, l'employeur devait mettre en place un plan d'actions correctives. Ce plan devait être intégré au DUERP, ce qui permettait de suivre les actions mises en œuvre et de contrôler leur efficacité.
- **Actualisation du document** : le DUERP devait être mis à jour au moins une fois par an, ou dès qu'un changement significatif apparaissait dans les conditions de travail (nouveaux équipements, modification des processus de travail, nouveaux risques, etc.).

Les modalités de mise en œuvre :

- **Participation des salariés** : les employés, ou leurs représentants (via le CSE - Comité Social et Économique), devaient être associés à la démarche d'évaluation des risques. Le dialogue social autour du DUERP était un élément crucial pour garantir que l'ensemble des risques soit bien identifié.
- **Affichage et accessibilité** : le DUERP devait être tenu à disposition des salariés, des membres du CSE et des agents de l'inspection du travail. Il n'était cependant pas obligatoire de le rendre public ou facilement accessible en dehors de ces parties prenantes.

Objectifs de la réforme

Renforcer la prévention des risques

La réforme vise à repositionner le DUERP comme un outil dynamique et central dans la gestion de la santé et sécurité au travail, et non comme une simple formalité administrative.

Simplification et clarification des obligations

La réforme simplifie certaines exigences pour les petites entreprises, en leur permettant de recourir à des documents plus légers tout en garantissant la mise en place de mesures de prévention essentielles. Un allègement des formalités de suivi est prévu pour les entreprises de moins de 11 salariés, tout en renforçant le lien avec les Services de Prévention et Santé au Travail (SPST).

Intégration de nouveaux outils et méthodologie

Planification et suivi des actions de prévention, dématérialisation et données, méthodologies centrées sur la participation et la collaboration.

Prise en compte de nouveaux risques

Risques psychosociaux (RPS), risques liés au numérique et au télétravail, risques environnementaux...

Sanctions en cas de manquement

Le passeport prévention

À défaut de renseigner le passeport de prévention, l'employeur s'expose aux sanctions pénales prévues à l'article L.4741-1 du Code du travail soit une amende de **10 000 euros** autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. En cas de **récidive**, il risque **un an d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros**.

L'employeur qui ne respecte pas **l'obligation d'informer l'inspection du travail d'un accident du travail mortel** s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe :

- Pour une personne physique, jusqu'à 1 500 € (pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive),
- Pour une personne morale jusqu'à 7 500 € (pouvant aller jusqu'à 15 000 € en cas de récidive). Fiche accident du travail DREETS.

La faute inexcusable de l'employeur et accidents du travail

Constitue une **faute inexcusable de l'employeur tout manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers son salarié**. Un tel manquement est caractérisé lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors même qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé.

La faute inexcusable permet de rechercher la responsabilité pénale de l'employeur.

Responsabilités de l'employeur

La responsabilité pénale de l'employeur

Les accidents du travail, majoritairement les plus graves, font l'objet d'une enquête de l'inspection du travail qui vise à clarifier les circonstances de l'accident, et le cas échéant les responsabilités. Si infraction il y a, l'inspecteur du travail peut transmettre un procès-verbal au Procureur de la République. Les manquements à l'obligation de sécurité, ou les blessures ou homicides (in)volontaires, sont jugés au Tribunal Correctionnel. S'il y a condamnation, les peines encourues sont :

Pour l'employeur (personne physique) :

Une amende de 10 000 € qui se porte à 30 000 € et un an de prison en cas de récidive. Cette amende est appliquée pour chaque salarié concerné par la ou les infractions relevées (L. 4741-1 du code du travail).

Pour la personne morale :

Le montant de l'amende est multiplié par 5. Le fait de causer des blessures, ou la mort, par négligence, imprudence ou manquement à une obligation de sécurité prévue par la réglementation, dans les conditions prévues par le code pénal peut entraîner des peines qui vont d'1 an à 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 € à 75 000 € d'amende.

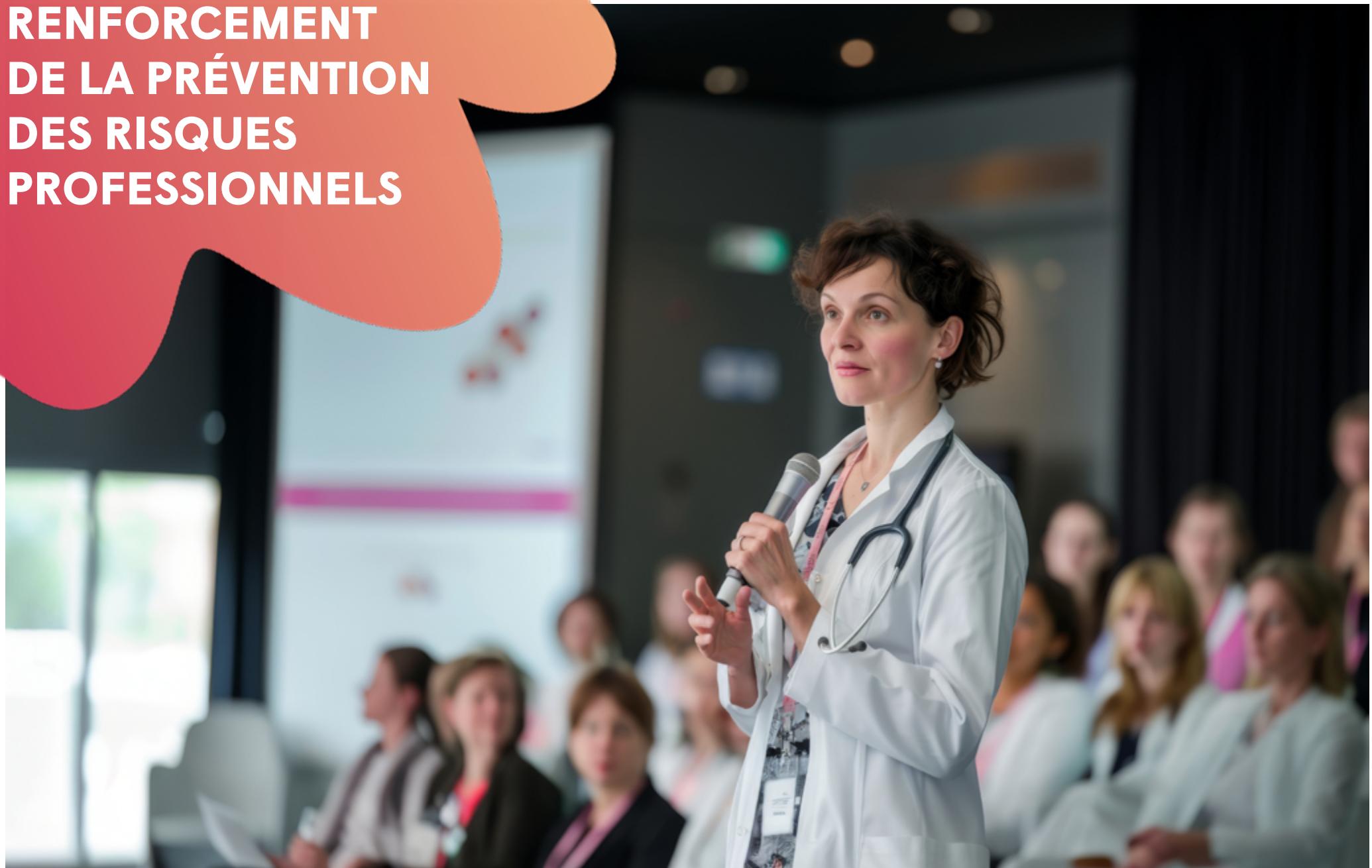
La responsabilité civile de l'employeur

Mise en cause par le salarié victime afin d'obtenir des dommages et intérêts en raison du préjudice subi.

Engagement de la faute inexcusable de l'employeur devant le Tribunal Judiciaire.



RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Législation renforcée et adaptée

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a pour objectif principal de renforcer la prévention en santé au travail.

Elle introduit plusieurs dispositions clés :

Le passeport de prévention, instauré par cette loi, vise à centraliser toutes les formations suivies par un salarié dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Le dispositif instaure une :

- **Traçabilité**, permet de recenser les compétences acquises au cours de la carrière d'un travailleur,
- **Portabilité** reste accessible au salarié même en cas de changement d'employeur,
- **Obligation pour les employeurs** sur les formations relatives à la sécurité et à la prévention suivies dans l'entreprise qui doivent être renseignées dans ce passeport.

Évolution du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La loi impose une meilleure traçabilité des démarches de prévention en entreprise, avec des dispositions telles que :

- Conservation obligatoire du DUERP pendant 40 ans,
- Gestion facilitée pour les entreprises de moins de 11 salariés, dans le respect des normes minimales,
- L'obligation d'associer les membres du CSE (Comité Social et Économique) à l'élaboration et mise à jour de ce document.

Renforcement du rôle des acteurs de la prévention. La loi confère une plus grande importance aux services de prévention et de santé au travail (SPST), en les engageant dans des missions telles que :

- **La réalisation de bilans de prévention,**
- Le conseil aux employeurs sur des thématiques nouvelles comme le télétravail ou les risques psychosociaux,
- Le soutien à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Offre socle des SPST

Le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 approuve la délibération du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) relative à la nouvelle offre socle des services de prévention et de santé au travail (SPST).

Cette offre socle comprend plusieurs missions obligatoires pour les SPST :

- **La prévention des risques professionnels :** Conseil et accompagnement des entreprises dans l'élaboration du DUERP et la mise en œuvre d'actions de prévention primaire.
- **Le suivi individuel de l'état de santé des salariés :** Organisation des visites médicales et des suivis réglementaires tout au long de la carrière des travailleurs.
- **La prévention de la désinsertion professionnelle :** Mise en place de cellules opérationnelles pour accompagner les salariés à risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

Certification SPSTI

La certification des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) est une innovation clé de la loi du 2 août 2021, détaillée dans le décret **n° 2022-1031 du 20 juillet 2022**. Ce mécanisme a pour objectif de garantir un niveau homogène et élevé des prestations offertes par ces services. Trois niveaux de certification sont définis, respectivement pour une durée de deux ans, de trois ans et de cinq ans. Les deux premiers niveaux sont non renouvelables, dans la mesure où seul le niveau trois atteste de façon pérenne de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

Critères de certification

La certification repose sur des référentiels précis, incluant :

1. **La qualité et l'effectivité des services rendus** dans le cadre de l'ensemble socle de services.
2. **L'organisation et la continuité du service** ainsi que la **qualité des procédures suivies**.
3. **La gestion financière, la tarification et son évolution**.
4. **La conformité du traitement des données personnelles** au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) [8].
5. **La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques** destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

Processus de certification

1. **Évaluation par un organisme indépendant** : un organisme accrédité procède à une vérification des activités des SPSTI.
2. **Attribution d'une certification** : si le service satisfait aux critères, une certification est délivrée, attestant de sa conformité avec les exigences réglementaires et de qualité.
3. **Renouvellement périodique** : la certification doit être renouvelée régulièrement pour s'assurer que les SPSTI continuent de respecter les normes.

Impacts de la certification

1. **Amélioration continue** : les SPSTI sont encouragés à éléver leur niveau de performance et à moderniser leurs services.
2. **Confiance renforcée** : les entreprises et leurs salariés peuvent s'appuyer sur des services certifiés pour répondre à leurs besoins en matière de prévention et de suivi médical.
3. **Uniformisation des pratiques** : la certification vise à éliminer les disparités régionales ou sectorielles dans la qualité des services.



Contractualisation des SPST

La contractualisation et l'agrément des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) constituent des mécanismes essentiels renforcés par la loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application. Ces outils visent à aligner les missions des SPST avec les objectifs de santé publique et de prévention fixés par les pouvoirs publics.

Contractualisation via le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Les SPST doivent désormais formaliser leurs priorités d'action dans un projet de service pluriannuel un document pivot entre l'agrément et le CPOM, décliné avec le Plan Régional Santé Travail (PRST), le CPOM.

Objectif du CPOM

- Renforcement de la prévention** : les SPST doivent s'engager à mener des actions spécifiques adaptées aux besoins de leur population d'entreprises adhérentes.
- Amélioration continue** : les CPOM incluent des indicateurs de performance pour mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre.
- Coordination territoriale** : ils assurent une cohérence avec les stratégies régionales de prévention, en collaboration avec les autorités locales et les caisses d'assurance maladie.

Structure du CPOM

- Des engagements détaillés sur les missions fondamentales des SPST** : prévention des risques professionnels, suivi de santé, prévention de la désinsertion professionnelle.
- Des modalités de financement et d'utilisation des ressources.**
- Des évaluations périodiques pour ajuster les priorités en fonction des résultats.**

Processus d'agrément des SPST

L'agrément des SPST par les autorités administratives garantit que les services répondent aux exigences légales et réglementaires. Cet agrément est attribué pour une durée de 5 ans par les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Critères d'agrément

- La gouvernance et le pilotage du service.
- La qualité de l'offre de services.
- La contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail.
- La mise en œuvre de la pluridisciplinarité.
- La couverture des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs adhérents au service.

Conditions de renouvellement

- La reconduction de l'agrément est conditionnée par une évaluation approfondie du respect des engagements pris par les SPST dans leur CPOM.
- Les SPST doivent démontrer leur contribution à des avancées concrètes en termes de prévention des risques.



Optimisation des SPST

Alignement stratégique

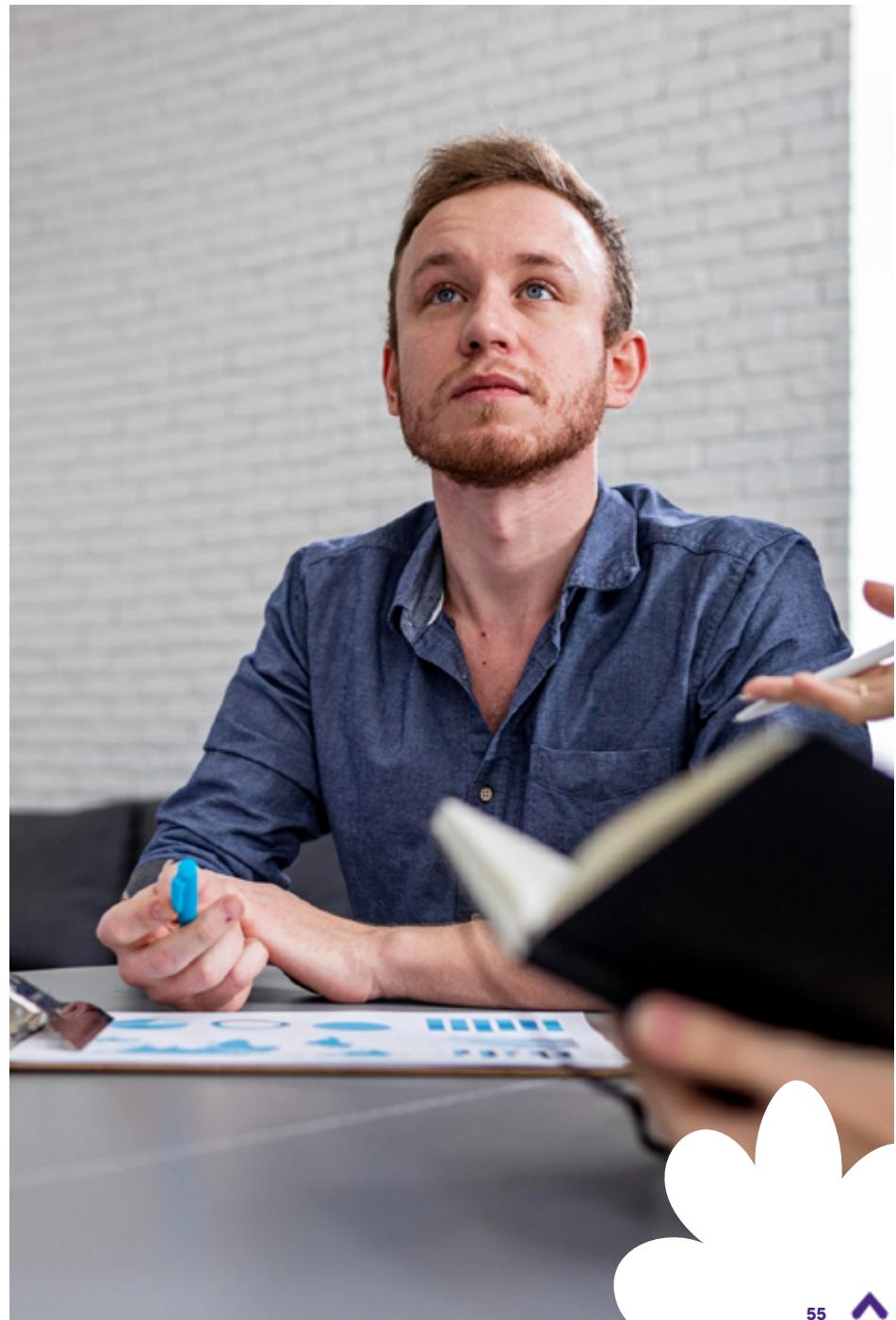
- Les CPOM favorisent une meilleure coordination entre les SPST, les employeurs et les autorités publiques.
- Ils permettent de prioriser les actions en fonction des problématiques spécifiques des entreprises et des territoires.

Contrôle accru

- L'agrément garantit que les SPST répondent aux besoins des entreprises tout en respectant des normes élevées de qualité. De plus, la certification a un enjeu futur plus fort que l'agrément.
- Cela évite les disparités de qualité entre différents services, au bénéfice des travailleurs.

Transparence et responsabilité

- Ces mécanismes renforcent la transparence sur les moyens alloués à la prévention et sur les résultats obtenus.
- Les entreprises adhérentes disposent ainsi d'une meilleure visibilité sur la qualité des services auxquels elles contribuent.



DE LA QVT À LA QVCT POUR UNE MEILLEURE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE



Composantes et mise en place de la QVCT

La qualité de vie au travail, englobe les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et qui influencent leur bien-être physique, psychologique et social.

Les composantes de la QVT

- Organisation, contenu et réalisation du travail.
- Projet d'entreprise et management.
- Égalité au travail.
- Dialogue professionnel et dialogue social.
- Compétences et parcours professionnels.
- La santé au travail et prévention.

Article L4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » obligation de santé et sécurité de l'employeur.

Actions pour améliorer la QVT

- Mise en place des ANI.
- Organisation du travail.
- Valorisation des compétences.
- Promotion d'un climat social positif.
- Prévention des risques professionnels.
- Égalité professionnelle.

Une politique de prévention au plus près

La Direction générale du travail (DGT) a minutieusement analysé l'activité des 25 000 professionnels exerçant en 2023 au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST), dans un rapport dévoilé le 13 février 2025.

En 2023, les services de prévention et de santé au travail (SPST) employaient 25 000 personnes, dont 77 % exerçaient au sein d'un SPSTI.

Des actions en milieu de travail nombreuses et variées

En 2023, les SPST ont réalisé près de 900 000 actions en entreprise. SPSTI : 716 037 actions dont 192 125 analyses et études (**27 %**) et 116 822 prestations de conseils (**16 %**).

Par ailleurs, 164 033 fiches d'entreprise ont été établies, représentant **23 %** des actions menées.

À l'inverse, l'accompagnement à la rédaction du DUERP reste marginal, ne comptant que pour **5 %** de leur activité (soit 33 726 actions).

De même, les actions d'information et de sensibilisation représentent seulement **4 %** des interventions, avec 31 326 prestations réalisées.

Répartition du personnel des SPST

Parmi ces professionnels, **22 %** étaient médecins, avec une nette majorité de médecins du travail : ils représentaient 18,5 % des effectifs dans les SPSTI.

En revanche, les collaborateurs médecins et les internes étaient beaucoup moins nombreux, s'élevant respectivement à **2,8 %** et **0,6 %** dans les SPSTI.

Les infirmiers étaient plus présents dans les SPSTA (39 %) que dans les SPSTI (**16 %**).

Les assistants de services de santé représentaient **33 %** des SPSTI.

Une politique de prévention omniprésente

Préconisations d'aménagements et prévention de la désinsertion

Plus de **600 000 préconisations d'aménagement de poste** ont été formulées, **88 %** des services interentreprises respectent l'obligation qui leur est faite de mettre en place une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle **138 176 inaptitudes** ont été prononcées, dont 75 % à la suite d'une visite de reprise.

17 millions de salariés suivis

Les SPSTI ont accompagné **1,44 million d'établissements** et suivi **17,1 millions de salariés**, avec une forte concentration en Île-de-France.

Promotion de la santé publique

Près de **800 000 actions de promotion de la santé** ont été menées (dépistages, vaccinations), réparties presque à parts égales entre SPSTI et SPSTA.

Suivi médical intensif

Les SPSTI ont réalisé près de **8 millions de visites**, grâce à une politique de prévention (embauche, suivi périodique, visites à la demande), avec une part croissante prise en charge par les infirmiers (**40 %**).

Il y a toujours un effort à fournir pour contribuer à l'amélioration de la QVCT.



Dégradation de la QVCT dans les entreprises

Une enquête Oxoda publiée le 5 décembre 2024 menée pour le compte du premier Baromètre de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail* présente les chiffres suivants :

Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) : entre satisfaction et inquiétude

92 % des salariés considèrent la QVCT comme une priorité importante, dont **45 % très importante**, notamment les femmes et les salariés des grandes entreprises.

67 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur QVCT, mais : **13 % seulement** se déclarent très satisfaits.

49 % des salariés estiment que leur QVCT se dégrade.

La perception de cette dégradation varie cependant selon les profils * :

- **53 %** chez les seniors.
- **60 %** chez les salariés de grandes entreprises.
- **31 %** chez les salariés des TPE.

* Les données sur les agents publics et les femmes sont inconnues



Entreprises peu engagées en QVCT

Engagement des entreprises en matière de QVCT : des efforts encore insuffisants

60 % des salariés jugent que leur entreprise se soucie de leur bien-être.

Cette perception varie selon les profils :

- 48 % chez les salariés de **grandes entreprises***
- 61 % chez les salariés des **TPE****

*> 5 000 salariés **< 10 employés

46 % des salariés estiment que leur employeur est à l'écoute de leurs attentes et qu'il agit concrètement pour améliorer la QVCT.

Les initiatives déployées impactent sensiblement la satisfaction :

75 % des salariés concernés constatent une amélioration de leur QVCT.

Satisfaction en fonction de la mise en place des mesures spécifiques :

- 87 % chez les salariés bénéficiant de **mesures spécifiques**
- 42 % chez les salariés des **entreprises ne prenant aucune mesure**

↗ +45 %

Satisfaction en fonction de l'écoute des attentes des salariés :

- 89 % chez les salariés bénéficiant d'une **écoute active**
- 41 % chez les salariés **ne bénéficiant pas d'une écoute active**

↗ +48 %

Enjeux majeurs de la QVCT

Santé physique et mentale des enjeux majeurs :

- 72 % des salariés ressentent du stress ou un épuisement professionnel, dont 25 % fréquemment.
- 60 % souffrent de problèmes physiques, liés notamment à des troubles musculosquelettiques ou à la sédentarité.
- Seuls 38 % des employeurs agissent pour améliorer le bien-être au-delà du cadre professionnel.

Impact des initiatives sur la satisfaction des salariés:

- 85 % avec mesures ↗ +30 %
- 55 % sans mesure

+23 % Formations et communications sur la santé augmentent la perception d'amélioration de +22 % à +23 %.

Lacunes managériales : des points d'attention sur la satisfaction

Des points faibles

- Transparence et communication (55 %)
- Reconnaissance du travail (53 %)

Des points forts

- Autonomie (74 %)
- Respect du droit à la déconnexion (69 %)
- Charge de travail (64 %)

-16 % Dans les grandes entreprises, la satisfaction est de 16 % inférieure à celle des petites structures.

Renforcer la santé physique et mentale, ainsi qu'accroître la reconnaissance du travail sont des priorités pour limiter le désengagement et le turnover.

Protection sociale complémentaire d'entreprise et bien être du salarié

La protection sociale complémentaire d'entreprise est un levier permettant d'améliorer la QVCT et contribue au bien-être des salariés.

Ainsi, **protection sociale complémentaire**, notamment à travers des contrats d'assurance santé et prévoyance, permet :

- **L'accès aux soins facilité** depuis le 1er janvier 2016, les entreprises ont l'obligation de proposer à leurs salariés une complémentaire santé collective et obligatoire, avec une participation employeur à la couverture santé d'au moins 50 %. Cette couverture doit respecter un socle de garanties minimales, appelé « panier de soins ANI », incluant la prise en charge de certains frais médicaux.
- **L'accompagnement des salariés fragilisés grâce à la prévoyance**, les garanties de prévoyance offrent une sécurité financière en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès, réduisant ainsi l'anxiété liée à ces situations. Plusieurs arrêts rappellent que la prévention des risques est une **obligation de résultat pour l'employeur**, renforçant l'importance de dispositifs tels que la PSC dans le cadre de cette obligation (**ex. arrêt du 25 novembre 2015, n° 14-24444**).

Le risque lourd, ou la prévoyance dite « lourde » concerne les risques maladie, accident ou décès. Ces risques ont un impact direct sur la vie du salarié et ses proches comme la baisse des revenus ou encore l'organisation de la vie quotidienne. un Français sur deux a déjà été confronté à un aléa grave de la vie, les populations vulnérables sont insuffisamment couvertes en prévoyance en effet, 45 % des actifs ne tiendraient pas plus de 3 mois face à une baisse de 30 % de leurs revenus.

Baromètre Prévoyance 2023 VYV

Solidarité accrue et prévention renforcée

Les contrats de PSC peuvent intégrer des dispositifs de prévention, tels que des bilans de santé ou des programmes de dépistage, mettre en place des actions collectives de prévention visant à améliorer la santé et la qualité de vie au travail des salariés contribuant ainsi à la réduction des risques professionnels.

Ces dispositifs entrent dans le cadre du degré élevé de solidarité (DES) ou haut degré de solidarité (HDS). Le DES permet d'instaurer un fonds dédié à un ensemble de prestations d'action sociale, de prévention ou d'aides solidaires dans le cadre d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

Il peut venir en complément du fonds d'action sociale et de prévention des organismes d'assurance. Les actions définies par le fonds de solidarité de la branche sont adaptées aux besoins et aux risques professionnels de chaque secteur d'activité.

Soutien à la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

La PSC peut inclure des prestations visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, telles que :

- **Soutien psychologique** : des services d'accompagnement moral ou psychologique, notamment pour prévenir les risques psychosociaux.
- **Aide à la garde d'enfants** ou soutien à domicile.
- **Prise en charge des aidants** : des dispositifs spécifiques pour les salariés aidant des proches en situation de dépendance.



Une réponse aux obligations de santé et de sécurité au travail

L'employeur a une obligation légale de garantir la sécurité et de préserver la santé physique et mentale de ses salariés, en prenant les mesures appropriées pour améliorer leurs conditions de travail (article L.4121-1 du Code du travail). L'instauration d'une **protection sociale complémentaire** (PSC) permet de répondre à cette exigence en proposant des garanties adaptées, telles que des **dispositifs de prévention, d'accompagnement ou de soutien**, alignés sur les besoins des salariés.

1

Respect des obligations conventionnelles

Dans de nombreux secteurs, les conventions collectives imposent la mise en place d'une PSC à destination des salariés. Toutefois, l'employeur peut aller au-delà de ces obligations minimales en proposant une couverture élargie. Cela permet non seulement de répondre aux impératifs réglementaires, mais également d'accroître l'attractivité de l'entreprise et de renforcer la fidélité des collaborateurs grâce à une protection sociale en adéquation avec leurs besoins.

2

Optimisation des coûts pour l'entreprise

Une PSC bien conçue peut contribuer à réduire les charges indirectes pour l'entreprise en :

- limitant les absences liées à des problèmes de santé non couverts ou insuffisamment pris en charge,
- réduisant le turnover grâce à une offre de protection sociale attractive, favorisant ainsi la fidélisation des salariés,
- diminuant les risques d'accidents ou de maladies professionnelles, grâce à des dispositifs préventifs intégrés.

La PSC, un levier essentiel du dialogue social pour la QVCT

Un sujet clé dans les négociations sociales

La protection sociale complémentaire (PSC) peut être un thème central des échanges entre employeurs et partenaires sociaux, notamment dans le cadre des discussions portant sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Elle offre une opportunité d'aborder des enjeux stratégiques liés à la santé, au bien-être et à la prévention des risques pour les salariés. (Article L.2312-8 du Code du travail).

Une intégration structurée dans le DUERP

Les actions mises en place grâce à la PSC, comme les programmes de prévention ou le soutien psychologique, peuvent être incluses dans le DUERP. Cela permet de formaliser et de renforcer la stratégie de prévention des risques professionnels, tout en démontrant l'engagement de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail. (Article R.4121-1 et suivants du Code du travail).

Une démarche participative et collaborative

Associer les salariés et leurs représentants au choix ou à l'amélioration des garanties de la PSC permet de :

- valoriser les efforts de l'entreprise en faveur du bien-être au travail,
- adapter les prestations proposées aux besoins et attentes spécifiques des collaborateurs, renforçant ainsi leur satisfaction et leur engagement.



Amélioration de l'image employeur

1 Attirer et fidéliser les talents

Une protection sociale complémentaire (PSC) bien pensée et adaptée aux besoins des salariés renforce l'attractivité de l'entreprise, notamment sur un marché de l'emploi concurrentiel. Les collaborateurs privilégient de plus en plus les employeurs offrant des avantages sociaux solides et répondant à leurs attentes en matière de santé, prévoyance, et bien-être.

2 Répondre aux attentes croissantes des salariés

Les enjeux de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sont devenus essentiels pour les salariés, particulièrement dans un contexte post-crise sanitaire. La PSC devient un levier de satisfaction et un indicateur de l'engagement de l'entreprise envers ses équipes.

3 Amélioration de la réputation externe

Les entreprises offrant des dispositifs innovants de PSC, tels que des programmes de prévention, des garanties étendues ou des services d'accompagnement, sont perçues comme modernes et responsables. Cela renforce leur image sur le marché, auprès des talents comme des partenaires.

Contribution au développement durable

1 Une gestion responsable des ressources humaines

En intégrant des éléments de prévention des risques et de soutien à la santé des salariés, la PSC participe à une approche durable des relations sociales. Elle contribue à réduire les inégalités en matière d'accès aux soins et à offrir un cadre de travail plus inclusif et protecteur.

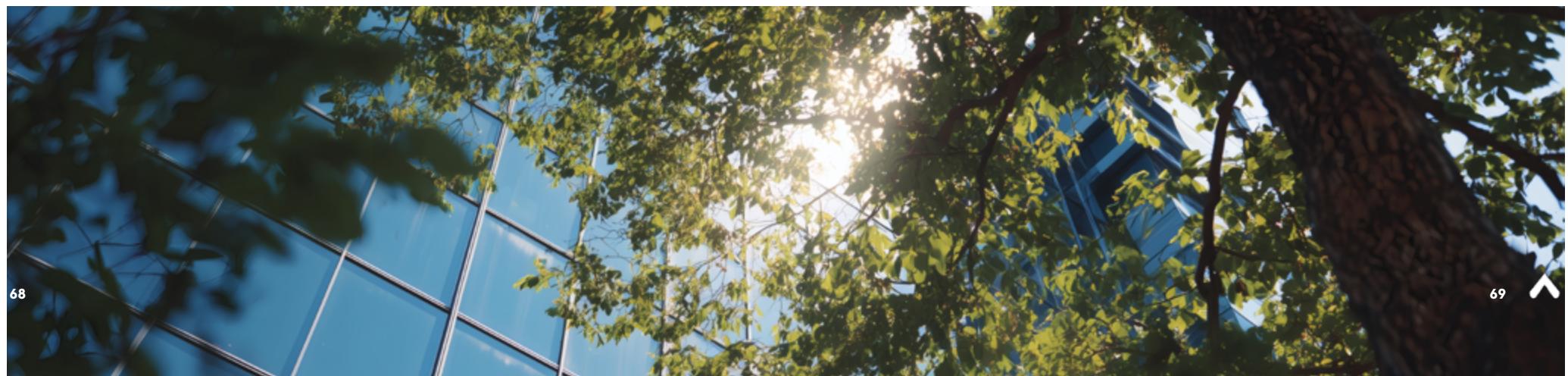
2 Alignement avec les objectifs RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

La mise en place d'une PSC de qualité entre dans les pratiques socialement responsables des entreprises, un pilier des politiques RSE. Elle reflète un engagement concret envers le bien-être des salariés, notamment sur des enjeux tels que :

- la santé mentale (via des programmes de soutien psychologique),
- la prévention des maladies liées aux conditions de travail (ex. troubles musculo-squelettiques).

3 Réduction des impacts sociaux négatifs

Une prévention efficace via la PSC diminue les risques d'accidents de travail ou d'arrêts longue durée, ce qui contribue à un environnement professionnel plus stable et productif, tout en limitant les pressions sur le système public de santé.



Performance accrue

Engagement des salariés

Une bonne couverture sociale réduit les sources d'inquiétude pour les collaborateurs, comme les frais médicaux ou les aléas de la vie. Un salarié serein est généralement plus impliqué et motivé dans son travail.

Diminution des coûts indirects

Agir en prévention, c'est créer de la valeur. En participant à améliorer la QVT, la prévention permet de libérer l'expression et de favoriser l'agilité, la créativité et l'innovation. En participant à limiter les dépenses de soins et les arrêts de travail, la prévention permet de créer de la valeur économique.

Stimulation de la productivité

Les garanties incluses dans la PSC, comme le financement de bilans de santé, l'accès à des services de téléconsultation ou des dispositifs de soutien en cas de difficultés personnelles, contribuent à maintenir les salariés en bonne santé physique et mentale, ce qui se traduit par une performance accrue.

Renforcement de la cohésion d'équipe

Une PSC équitable et adaptée pour tous les salariés favorise un climat de confiance et d'appartenance au sein de l'entreprise. Cela améliore les relations internes et le travail collaboratif.

Portabilité des garanties et Loi Evin

Il existe deux dispositifs permettant à un ancien salarié de conserver sa couverture collective d'entreprise :

1. La portabilité des garanties en santé et en prévoyance en cas de rupture du contrat de travail.
2. Le maintien de la couverture santé dans le cadre de l'article 4 de la « Loi Evin » (1989).

Enjeu majeur

Employeur :

Obligation légale de couvrir ses salariés en matière de santé et de maintenir la couverture santé et prévoyance dans le cadre de la portabilité.

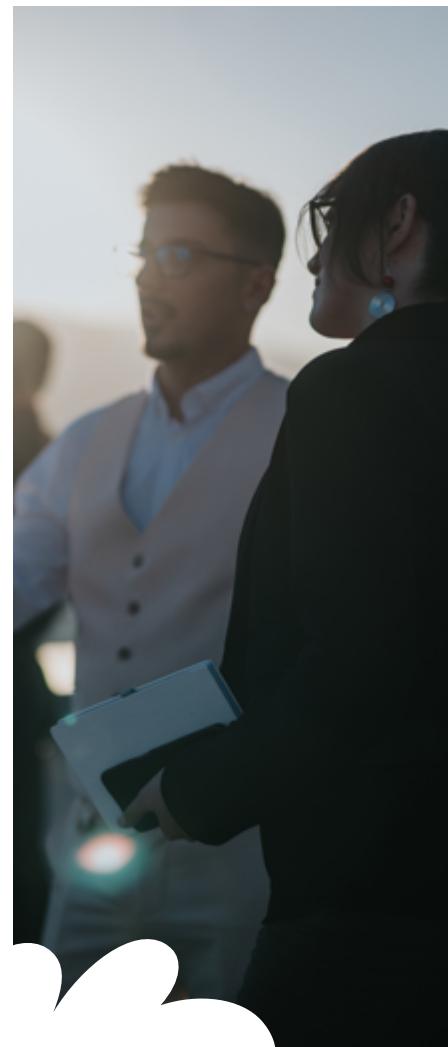
Salariés :

Permet de sécuriser les salariés en cas de changement de situation professionnelle et de ne pas devoir avoir à renoncer à un droit fondamental.

Organisme assureur santé et prévoyance :

Participe à la santé publique et à la mise en œuvre des deux dispositifs. Par ce dispositif l'employeur contribue même à la fin du contrat de travail, à la QV de ses anciens salariés.

24 % des Français sont particulièrement vulnérables, la souscription d'une garantie prévoyance est motivée par la volonté de protéger sa famille et gagner en sérénité.



Portabilité des garanties et Loi Evin

Deux dispositifs :

| 1 | Portabilité des garanties en santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail | 2 | Maintien de la couverture santé dans le cadre de l'article 4 de la « Loi Evin » (1989) |
|------------------------------------|--|-----|--|
| Rupture du contrat * de travail ** | → ✓ | → ✓ | → ✓ |
| Retraité | → ✓ | → ✓ | → ✓ |
| Pension d'invalidité | → ✓ ** | → ✓ | → ✓ |

* licenciement (motif personnel hors faute lourde, économique, pour inaptitude), rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, rupture conventionnelle, résiliation judiciaire, fin de CDD ou de contrat de mission, démission légitime ou reconversion professionnelle

** s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage



| 1 | Portabilité des garanties en santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail | 2 | Maintien de la couverture santé dans le cadre de l'article 4 de la « Loi Evin » (1989) |
|---------------|--|--|--|
| Bénéficiaires | <ul style="list-style-type: none"> Salariés Ayants droit | <ul style="list-style-type: none"> Retraités Rente Invalidité/ Incapacité Anciens salariés privés d'emploi (avec un revenu de remplacement) | |
| Conditions | S'ils sont couverts par le régime d'entreprise au moment de la rupture du contrat de travail | Faire une demande auprès de l'organisme complémentaire : <ul style="list-style-type: none"> soit dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail soit dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité | |
| Garanties | Identique aux garanties santé et prévoyance en vigueur dans l'entreprise | Identique aux garanties santé en vigueur dans l'entreprise | |
| Financement | Financement « gratuit » par mutualisation (coût réparti entre l'employeur et les salariés en activité) | Financement payant (un plafonnement progressif des tarifs, échelonné sur trois ans) | |
| Durée | Maximum 12 mois | Couverture non limitée dans le temps | |



www.groupe-vyv.fr



GROUPE
vyv



Groupement Vyv, Union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité immobilière qui répertorie Sirene sous le numéro Siret 552 661 832, numéro LEI 94990000000011144Uf2, Siège social : 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. © Gettyimages - MCVY - 11/25

Imprimé en France sur du papier recyclé.

