

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos Spécial santé et sécurité au travail

25 avril 2023



BTP : SENSIBILISER AUX TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES. L'organisme professionnel de prévention du **bâtiment et des travaux publics** (OPPBT) a lancé jusqu'au 13 mai une campagne intitulée « Même pas mal » ([ici](#)) visant à **sensibiliser aux troubles musculosquelettiques**. Les métiers du secteur étant particulièrement éreintants ([ici](#)), cette campagne propose des **solutions** pratiques **adaptées aux besoins de chaque type de métier**, des **webinaires** et replays menés par des professionnels des services de santé et une **boîte à outils** sous différents formats (mémos, affiches...).

[En savoir plus](#)

L'INFO

LA STAT

ABSENTEISME RECORD ET INTERET CROISSANT POUR LES ACTIONS DEDIEES A LA SANTE. D'après une étude dédiée à l'absentéisme au travail en 2022 publiée par Diot-Siaci ([ici](#)), **le taux d'absentéisme global a retrouvé les niveaux atteints en 2020** puisqu'il s'est élevé à 5,64 % contre 4,94 % en 2021. En outre, l'étude illustre qu'une majorité de salariés estime que **leur santé physique et mentale est affectée par leur métier**, notamment en raison du stress. Enfin, l'étude précitée témoigne d'un **intérêt grandissant des salariés pour des actions fortes des entreprises dédiées à la santé et sécurité au travail**, notamment en termes de formation.



[En savoir plus](#)



LA PROTECTION DU SALARIE RELATANT DES FAITS DE HARCELEMENT N'EST PLUS SUBORDONNEE A LEUR QUALIFICATION. Par un arrêt du 19 avril 2023 ([ici](#)), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en jugeant que **le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation**, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. En d'autres termes, **l'immunité accordée au salarié qui dénonce des faits de harcèlement n'est plus subordonnée à la qualification expresse de tels faits par le salarié lui-même.**

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

RATIFICATION DE LA CONVENTION OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT AU TRAVAIL. Le 12 avril dernier, le ministère du travail a annoncé que **la France est devenue le 27^e pays au monde à ratifier la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail** ([ici](#)). En substance, celle-ci proclame **le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement** et fournit une définition internationale de ces agissements. En outre, cette norme internationale exige des Etats membres ratificateurs **l'adoption**, conjointement avec les partenaires sociaux, d'une **approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement**. Reste à savoir quelles seront les modalités de transposition de ces exigences en droit national



[En savoir plus](#)



LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il est tenu de procéder.

Contenu	Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail.
Rôle des IRP	Le CSE est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.
Mise à jour	La mise à jour du document unique (obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise) est réalisée : <ul style="list-style-type: none">- au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 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.
Publicité	Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus à la disposition des travailleurs et des anciens travailleurs, des membres du CSE, du service de prévention et de santé au travail, de l'inspection du travail ou encore des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
Dépôt dématérialisé	A compter du 1 ^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés A compter du 1 ^{er} juillet 2024 pour les autres entreprises
Conservation	Le DUERP, dans ses versions successives, doit être conservé pendant une durée de 40 ans.