

Lettre d'information Dialogue social

Editorial

PAR TIPHAINE GARAT ET MICHÈLE FORTÉ

Après plusieurs années de débats, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été adoptée le 2 août 2021. Elle transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail.

Cette loi dense vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail. Ses objectifs sont clairement affichés et elle entend :

- Renforcer la prévention des risques au sein des entreprises, notamment en accompagnant mieux certains publics vulnérables et luttant contre la désinsertion professionnelle
- Rénover les services de santé au travail et décloisonner la santé publique et la santé au travail
- Réorganiser la gouvernance du système de santé au travail

Les mesures du texte doivent s'appliquer au plus tard avant avril 2022. Ainsi ont été publiés au journal officiel du 17 mars 2022 deux textes réglementaires :

- Le décret relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Le décret relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

Ce sont ces décrets qui sont présentés dans cette lettre d'information du site dialogue-social.fr

Le 20 mars, un nouveau texte, le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques 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 est paru. D'autres décrets sont à venir jusqu'à fin 2023 pour respecter les dates butoirs de mise en œuvre de mesures fixées par le Sénat. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé.

Rédaction

TIPHAINE GARAT,
MARYLOU KLEIN

DIRECTION DE
PUBLICATION :
MICHÈLE FORTÉ

CETTE LETTRE EST RÉALISÉE
DANS LE CADRE DE LA
CONVENTION D'APPUI AU
DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL
SIGNÉE AVEC LA DREETS GRAND
EST

DANS CE NUMÉRO
P. 2 LES BRÈVES
P.4 LOI SANTÉ AU TRAVAIL
P. 8 SÉLECTION
BIBLIOGRAPHIQUE

CONTACT : 03.68.85.87.00 /
INSTITUT.TRAVAIL@UNISTRA.FR
[in Institut Du Travail - Strasbourg](https://www.institut-du-travail-strasbourg.fr)
[@IDT_Strasbourg](https://twitter.com/IDT_Strasbourg)

POUR RETROUVER TOUTES LES
LETTRES D'INFORMATION ET
L'ACTUALITÉ SOCIALE :
WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

Les brèves

Rapport de recherche : les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratique de jugements et inégalités

Sous la direction de : Delphine SERRE, professeur de sociologie à l'Université Paris Cité et Morane KEIM-BAGOT, professeur de droit à l'Institut du travail, Université de Strasbourg avec Xavier AUMERAN, professeur de droit privé à l'Université des Antilles.

Cette recherche met au jour le rôle de l'institution judiciaire dans la reconnaissance et la réparation des atteintes à la santé d'origine professionnelle. Elle étudie les pratiques de jugements et les décisions des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) – intégrés depuis le 1er janvier 2019 dans les « pôles sociaux » des tribunaux judiciaires – et des chambres sociales des cours d'appel. Ces juridictions sont compétentes lorsque les assurés font un recours contre la décision de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) qui n'a pas reconnu leur accident du travail ou leur maladie professionnelle ou lorsqu'ils attaquent leur employeur pour faire reconnaître sa faute inexcusable et majorer leurs réparations. Ces litiges, qui comportent des enjeux de société majeurs, n'ont été que marginalement étudiés en sciences sociales et ils intéressent moins les juristes que le contentieux prud'homal malgré une attention croissante ces dernières décennies. En mêlant les regards de sociologues et de juristes, cette recherche éclaire ce que ces contentieux représentent statistiquement, subjectivement et professionnellement pour les différents acteurs impliqués et étudie les conditions d'application et d'interprétation du droit.

Il est disponible au téléchargement en suivant le lien : <https://gip-ierdj.fr/fr/explorer/>



La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022 a introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est étendue :

- aux propos et comportements à connotation sexiste ;
- aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;
- à de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur devra mettre à jour son règlement intérieur qui doit comporter des dispositions actualisées sur le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes.

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention relatives au harcèlement sexuel et au sexisme pour sensibiliser et former les salariés et de désigner des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes soit parmi les élus du Comité social et économique (CSE), soit parmi les salariés.

Loi Santé au travail : de nombreux décrets d'application encore attendus en 2022 et 2023

Grâce à la publication de trois décrets d'application, la loi Santé au travail est entrée en vigueur pour une large partie de ses dispositions, le 31 mars 2022 (voir article page.). Néanmoins, de nombreux décrets sont encore attendus. La Direction générale du travail a annoncé un échéancier courant jusqu'en 2023.

Support de prévention et de santé au travail	<p>Futures modalités d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du dossier médical en santé au travail</p> <p>Mise en œuvre du passeport de prévention qui tracera les formations en santé (attestations, certificats et diplômes)</p>	Des décrets doivent être publiés pendant l'été 2022	Entrée en vigueur au 1er octobre 2022
Service de prévention et de santé au travail interentreprises	<p>Le service de santé au travail (SST) est devenu le service de prévention et de santé au travail (SPST). Ses missions s'élargissent (évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...) et renforcent le rôle du médecin du travail dans la coordination des différentes actions de prévention.</p> <p>Il est aussi possible d'organiser des visites médicales à distance à condition que le salarié soit d'accord et que le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges.</p> <p>Le rôle des infirmiers du travail évolue et des auxiliaires médicaux pourront rejoindre l'équipe pluridisciplinaire (kinésithérapeute, orthophoniste, diététicien....)</p>	<p>Des décrets doivent être publiés avant l'été 2022 et porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'enrichissement de l'offre sociale et la certification des nouveaux acteurs, l'encadrement des cotisations dues par les employeurs et les documents que les SPSTI devront transmettre à leurs adhérents. - la télésanté au travail - les missions de l'infirmier en santé au travail et à la délégation de certaines missions par les médecins du travail 	Entrée en vigueur depuis le 1er avril 2022
Suivi médical	<p>La loi prévoit que le suivi médical du salarié pourra être effectué par un « médecin praticien correspondant », médecin généraliste, qui travaille en collaboration avec le médecin du travail sur le suivi médical des salariés</p> <p>Suivi mutualisé de l'état de santé des salariés multi-employeurs.</p> <p>Suivi des travailleurs indépendants, des entreprises extérieures et des entreprises de travail temporaire est optimisé</p> <p>Mise en œuvre de l'expérimentation (dans 3 régions volontaires) permettant au médecin du travail de prescrire et renouveler un arrêt de travail ainsi que de prescrire de certains soins, examens ou produits de santé</p>	<p>Publication des décrets relatifs à la formation et l'exercice des médecins praticiens correspondants seront fixés courant 2022</p> <p>Publication des décrets en 2022</p>	<p>Entrée en vigueur au 1er janvier 2023</p> <p>Entrée en vigueur depuis le 1er avril 2022</p>
Transmission des arrêts de travail, dossier médical partagé	<p>Modalités de transmission des arrêts de travail des salariés entre l'assurance maladie et les SPST</p> <p>Mise en œuvre du nouveau volet du dossier médical partagé intégrant les éléments du dossier médical en santé au travail nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, qualité et continuité des soins</p>	Publication des décrets prévus en 2023	Entrée en vigueur au 1er janvier 2024
Réforme de l'ANACT, contrôle des équipements de protection individuelle (EPI)	Réforme de l'ANACT et contrôle du marché des équipements de protection individuelle	Publication des décrets prévus en avril 2022	

Pour permettre l'entrée en vigueur des principales mesures de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail dite Loi Santé au travail au 31 mars 2022, deux décrets d'application ont été publiés au journal officiel du 16 mars 2022. Ces décrets constituent un véritable éclaircissement pour les praticiens du droit et le monde du travail concernant l'organisation et la mise en œuvre des dispositifs de retour à l'emploi, mécanismes de prévention de santé au travail et de désinsertion professionnelle. Ces textes introduisent des nouveaux dispositifs ou actualisent des dispositifs existants. Nous allons les présenter successivement.

PARTIE 1. 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

I. L'essai encadré

A. La mise en œuvre de l'essai encadré

Les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'essai encadré sont en vigueur depuis le 31 mars 2022, et s'appliquent également aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

L'essai peut intervenir à la demande du salarié relevant du régime général, du travailleur temporaire, de l'apprenti et du stagiaire de la formation professionnelle en arrêt de travail total ou partiel, indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

La CPAM a la possibilité de rejeter la demande de l'assuré de réaliser l'essai. Cette demande de rejet doit être motivée et préciser les voies et délais de recours.

L'objectif est de permettre au salarié d'évaluer, pendant son arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise la compatibilité de son poste de travail avec son état de santé.

En effet, cet essai permet de mesurer la capacité du salarié à reprendre son ancien poste, ou à essayer d'adapter ce dernier aux nouvelles circonstances. À défaut, il permettra de démontrer l'impossibilité pour le salarié de retourner à son ancien poste, l'essai permet à l'employeur d'anticiper, et de prévoir une affectation du salarié à un nouveau poste compatible avec son état de santé. Au cours de la période d'essai encadré, le salarié est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise pour évaluer la compatibilité de son poste avec son état de santé.

La mise en œuvre de l'essai est rendue possible à la demande de l'assuré à la suite d'une évaluation globale de sa situation par le service social avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

La période de l'essai encadré doit faire l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires (SPST, service de la CARSAT, organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.) et du tuteur chargé du suivi du salarié dans l'entreprise.

Le décret vient préciser la durée de l'essai en indiquant qu'il ne peut excéder 14 jours ouvrables, il est cependant renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

B. Au cours de l'essai encadré

Lors de la réalisation de l'essai, le versement des indemnités journalières, et le cas échéant de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, est maintenu. A contrario, l'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré n'a pas à verser de rémunération au titre de l'essai.

Dans l'hypothèse où un accident de travail survient, ou dans le cas où on constate une maladie professionnelle au cours de la période de l'essai encadré, c'est l'entreprise dans laquelle est réalisé l'essai encadré qui doit déclarer l'accident ou la maladie à la caisse primaire d'assurance-maladie dont relève la victime.

C. À l'issue de l'essai encadré

Ce bilan doit être communiqué au médecin du travail de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social, et le cas échéant aux organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En savoir plus :

Site [Ameli](#) : [essai encadré](#)

[Article 1 décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle](#)

II. Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur est une création de la loi Santé au travail introduit à l'article L 1226-1-3 du code du travail. Entrée en vigueur le 31 mars 2022, son objectif est la prévention de la désinsertion professionnelle du salarié, en informant le salarié des actions de prévention, examen de pré-reprise et mesures d'aménagement du poste et du temps de travail dont il peut bénéficier.

L'employeur, ou le salarié, peut être à l'initiative de son organisation et l'employeur doit à présent systématiquement informer le salarié qu'il peut bénéficier de ce rendez-vous.

Le salarié est en droit de refuser cet entretien. Aucune conséquence ne peut être tirée de son refus de se rendre à ce rendez-vous.

Si l'entretien est organisé, il peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail.

Le décret précise que son organisation est possible après 30 jours d'arrêt de travail.

À noter également la création de la visite de mi-carrière qui a pour objectif d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail. Elle sera réalisée par le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail.

[Article L 1226-1-3 du Code du travail](#)

[Article L Art L4624-2-2](#)

[Et Art L 4624-3](#)

III. Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>).

Le décret du 31 mars 2022 a mis en place un nouveau cas de dérogation concernant les conditions d'ancienneté exigées pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle (pour rappel, la loi demande une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs).

Ainsi, le salarié n'a pas à apporter de justification liées à son ancienneté dans l'hypothèse où il a connu, indifféremment de la nature de son contrat et 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.

[Article D6323-9 du Code du travail](#)

PARTIE 2. Le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

I. La surveillance post-exposition

Le décret du 16 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail clarifie et adapte les conditions et règles applicables dans le cadre de la surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en précisant notamment que la visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-1 du code du travail est effectuée dès la survenue des différents cas de cessation de l'exposition aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé et en prévoyant que l'état des lieux des expositions, dressé au cours de la visite, est versé au dossier médical en santé au travail, afin d'assurer un meilleur suivi de la santé du salarié.

La loi Santé au travail a prévu que la visite médicale de fin de carrière doit être organisée pour :

· Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

· Les salariés ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques spécifiques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Le décret du 16 mars prévoit que :

· La visite médicale post-exposition est effectuée dès la survenue des différents cas de cessation de l'exposition aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé ;

· L'état des lieux des expositions, dressé au cours de la visite, est versé au dossier médical en santé au travail, afin d'assurer un meilleur suivi de la santé du salarié.

À défaut d'action de l'employeur, si le salarié estime être éligible à la visite, il peut, durant le mois précédant la date d'exposition ou son départ, et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition demander à en bénéficier directement auprès des services de prévention et de santé au travail, il doit informer l'employeur de la mise en œuvre du mécanisme d'organisation de la visite.

[Article R4624-28-1 du Code du travail](#)

[Article R4624-28-2 du Code du travail](#)

[Article R4624-28-3 du Code du travail](#) :

II. La visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise a pour but d'accompagner le salarié dans son retour au travail. C'est une visite médicale de type particulier; en effet, elle est facultative, et a lieu durant l'arrêt de travail du salarié. Elle a pour but de préparer la reprise du travail, si celle-ci s'annonce difficile.

Depuis la loi Santé au travail, les travailleurs en arrêt de travail de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise (au lieu de 3 mois).

La visite de pré-reprise peut être organisée à l'initiative du salarié, ou du médecin traitant, du médecin conseil et, depuis la loi Santé au travail, par le médecin du travail.

[Article R4624-29 du Code du travail et suivant](#)

[Articles 5 et suivant décret n°2022-372 du 16 mars 2022](#)

[Visite de pré-reprise et visite de reprise](#)

III. Visite de reprise des travailleurs

La visite de reprise a pour également pour but d'accompagner le salarié dans son retour au travail après un arrêt de travail de longue durée, une absence pour maladie professionnelle ou un congé maternité.

Le récent décret a également revu les délais pour en bénéficier, distinguant selon l'origine professionnelle ou non de l'origine de l'arrêt. Le décret précise que, depuis le 31 mars 2022, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

[Article R 4621-31 du Code du travail et suivant](#)

[Article R 4624-32 du Code du travail](#)

IV. La convention de rééducation professionnelle en entreprise :

La convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, est ouverte aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ils pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération. Cet outil s'adresse aux personnes qui ne peuvent pas, ou risquent de ne pas pouvoir, reprendre leur emploi après un arrêt de travail.

La CRPE permet au salarié de bénéficier d'une formation pratique tutorée et individualisée en entreprise, pouvant être complétée de cours théoriques.

La CRPE est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance-maladie. Elle est transmise pour information à la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Ses dispositions déterminent les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance-maladie verse au salarié l'indemnité journalière.

Le décret définit le montant total de la rémunération perçue par le salarié qui ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention. Le salaire est pris en charge par l'Assurance Maladie, sous la forme d'indemnités journalières, et par votre employeur. Le partage de la prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié dans le cadre de la signature de la convention.

En outre, le décret fixe la durée maximale de la convention qui ne peut être supérieure à 18 mois, déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place.

[Article L 5213-3-1 du code du travail](#)

[Convention de rééducation professionnelle en entreprise](#)

Autres mesures importantes de la Loi Santé au travail entrées en vigueur au 31 mars 2022
Ces points feront l'objet d'une prochaine lettre d'information.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Alors que le DUERP devait jusque-là comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, la loi Santé au travail ajoute qu'il doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective des expositions. Les règles d'élaboration, de conservation et de mise à disposition du DUERP ont aussi été révisées par un décret du 18 mars 2022. Ce texte supprime notamment l'obligation de mise à jour annuelle dans les entreprises de moins de 11 salariés. En outre, les employeurs n'ont à mettre à disposition des salariés et anciens salariés que les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.

De plus, à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, le DUERP et ses mises à jour devront être déposés sur un portail numérique, géré par les organisations patronales. Un décret du 5 avril en a défini les modalités et les organisations professionnelles précitées ont jusqu'au 31 mai prochain pour transmettre au Ministre chargé du travail la proposition de cahier des charges du portail numérique ainsi que les statuts de l'organisme gestionnaire. Ces éléments devront faire l'objet d'un agrément par voie d'arrêté.

Suivi de la santé des travailleurs

Depuis le 1er avril 2022, les services de santé au travail (SST) sont devenus les services de prévention et de santé au travail (SPST). Leurs missions sont étendues : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail... Ils doivent mettre en place une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. L'objectif est de proposer des actions de prévention collectives et individuelles d'amélioration des conditions de travail et d'éviter l'inaptitude. Par ailleurs ; un décloisonnement entre les acteurs de la santé publique et ceux de la santé au travail est initié, en permettant notamment au médecin du travail d'avoir accès au dossier médical partagé du travailleur si ce dernier donne son consentement exprès.

Formation des élus du CSE

La loi Santé au travail prévoit 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE. En cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de 3 jours supplémentaires de formation. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 5 jours supplémentaires de formation. Le financement est pris en charge par l'employeur. Le décret du 18 mars détermine aussi les modalités de prise en charge, par les OPCO, des formations en santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Dialogue social

Modification du bloc de négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) qui devient celle de la qualité de vie et des conditions de travail (QVTC).

Sélection bibliographique

Sélection d'ouvrages sur le thème de la santé au travail, par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.

Horaires et informations sur bu.unistra.fr.

Qualité de vie et santé au travail : théorie et pratiques



Qualité de vie et santé au travail : théorie et pratiques

Piermattéo, Anthony - Cléty, Henry - Schoenenbeger, Sandrine - Demarey, Catherine - Masclat, Georges

Mars 2022 - 978-2-7574-3510-6

Un état des lieux interdisciplinaire des savoirs associés à la qualité de vie et à la santé au travail. Issus du monde de l'entreprise et académique, les contributeurs abordent la question dans ses dimensions juridiques, psychologiques ou gestionnaires, articulant apports théoriques et mise en application concrète de solutions. ©Electre 2022



La responsabilité sociale de l'employeur : santé et sécurité au travail, stress et violence au travail, risques psychosociaux, harcèlements, risques environnementaux, prévention et réparation des risques professionnels, qualité de vie au travail

Petit, Franck- Garnier, Sophie

Décembre 2021 - 978-2-297-10788-4

Eclairage sur la responsabilité sociale de l'employeur (RSE) à l'égard des salariés, obligation légale depuis la loi Pacte de 2019. Après une présentation des principes de cet aspect du droit du travail, les auteurs examinent ses enjeux et comment le mettre en place dans l'entreprise, dans une perspective à la fois didactique et réflexive. Chaque article du code est accompagné de sa jurisprudence. ©Electre 2022



Santé psychologique au travail et Covid-19 : le pouvoir des bonnes pratiques

Urreiztieta, Valentina - Cot Rascol, Sophie - Doncel-Pérez, Elodia

Septembre 2021 - 978-2-8073-3744-2

Méthodes pour prévenir les risques psycho-sociaux au travail, dans un contexte de vulnérabilité accrue due à la crise sanitaire de Covid-19. A travers des retours d'expérience et des analyses de situations concrètes, les contributeurs décrivent les politiques et les actions les plus efficaces pour préserver la santé mentale des salariés, sur le plan individuel, managérial ou organisationnel. ©Electre 2022



La numérisation du travail : enjeux juridiques et sociaux en santé au travail

Loïc Lerouge

Septembre 2021 - 978-2-343-23346-8

Un état des lieux interdisciplinaire des savoirs associés à la qualité de vie et à la santé au travail. Issus du monde de l'entreprise et académique, les contributeurs abordent la question dans ses dimensions juridiques, psychologiques ou gestionnaires, articulant apports théoriques et mise en application concrète de solutions. ©Electre 2022



Droit pénal de la sécurité et de la santé au travail : théorie juridique et pratique judiciaire

Laurent Gamet

Septembre 2021 - 978-2-7110-3579-3

Présentation du droit positif relatif à la responsabilité civile des employeurs sur le plan pénal en cas de décès, d'accident ou de conséquences sur la santé du salarié. Des illustrations jurisprudentielles et des références à des questions actuelles telles que la Covid-19 permettent de comprendre certaines notions difficiles à appréhender. ©Electre 2022



Pratiques de la santé et de la qualité de vie au travail : décryptage et mise en oeuvre de la norme Entreprise en santé en France

Mounier, Frédéric - Gutnik, Fabrice

Août 2021 - 978-2-12-465777-3

Un état des lieux interdisciplinaire des savoirs associés à la qualité de vie et à la santé au travail. Issus du monde de l'entreprise et académique, les contributeurs abordent la question dans ses dimensions juridiques, psychologiques ou gestionnaires, articulant apports théoriques et mise en application concrète de solutions. ©Electre 2022



Politiques assassines et luttes pour la santé au travail : Covid-19, cancers professionnels, accidents industriels

Thébaud-Mony, Annie

Mai 2021 - 978-2-84303-318-6

Sociologue de la santé et du travail, l'auteure évoque ses recherches sur les maladies professionnelles et expose ce que la pandémie de Covid-19 révèle sur la destruction des droits de la santé en France. Elle aborde aussi les luttes en cours ainsi que les liens avec leurs aspects sociaux et environnementaux. ©Electre 2021

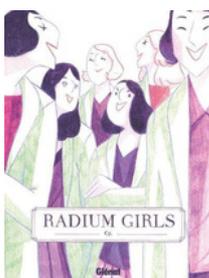


Prévention des risques psycho-sociaux et des accidents du travail

Dufour, Nicolas - Diard, Caroline - Bencheikh, Abdel

Mai 2021 - 978-2-8188-1009-5

Un état des lieux interdisciplinaire des savoirs associés à la qualité de vie et à la santé au travail. Issus du monde de l'entreprise et académique, les contributeurs abordent la question dans ses dimensions juridiques, psychologiques ou gestionnaires, articulant apports théoriques et mise en application concrète de solutions. ©Electre 2022



Radium Girls

Cy

Août 2020 - 978-2-344-03344-9

New Jersey, 1918. Edna Bolz est engagée comme ouvrière à l'United State Radium Corporation, une usine fabriquant des montres pour l'armée. Elle peint des cadrans à un rythme soutenu, et, parfois, comme ses collègues avec qui elle s'entend bien, elle se peint par jeu les ongles, les dents ou le visage avec cette substance lumineuse et radioactive. Bientôt, les problèmes de santé se multiplient. ©Electre 2022

