

LOI TRAVAIL : CE QUI CHANGE EN SANTÉ AU TRAVAIL

1 jour

INTÉGRER LES NOUVEAUTÉS ET FIABILISER SES PRATIQUES

PROGRAMME DE LA FORMATION

RÉFORME DU SUIVI MÉDICAL

- › Mise en œuvre de la visite d'information et de prévention
 - la transmission de la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) au service de santé au travail
 - quand doit avoir lieu la visite ?
 - les cas de dispenses
 - le cas des travailleurs temporaires
 - son contenu
 - selon quelle périodicité ?
 - l'issue de la visite
- › Le suivi individuel renforcé
 - pour quels salariés ?
 - périodicité
 - contenu et modalités
- › Responsabilité civile
 - juridictions compétentes
 - règles essentielles du procès civil en responsabilité

RÉFORME DE LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

- › Une seule visite
- › Possibilité de 2ème visite
- › Propositions éventuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail par le médecin
- › Contenu de l'avis d'inaptitude
- › Modalités de contestation de l'avis : par l'employeur, par le salarié

DROIT À LA DÉCONNEXION DES SALARIÉS DEPUIS LA LOI TRAVAIL

- › Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?
- › Pourquoi un droit à la déconnexion ? Quel enjeu ?
- › Les entreprises concernées
- › Accord ou charte ?
- › Quelles mesures mettre en place ?
- Exemples de mesures
- › Sanctions possibles en cas d'inertie de l'employeur

HANDICAP : NOUVELLES MESURES POUR LES SALARIÉS ATTEINTS D'UN HANDICAP OU AYANT DES PERSONNES HANDICAPÉES À CHARGE

- › Temps de trajet
- › Ordre des départs en congés
- › Dérogation à la durée maximale de 24 jours ouvrables pour les congés pris en une seule fois
- › Majoration de la durée des congés par accord
- › Droit à 2 jours minimum de congé lors de l'annonce d'un handicap chez un enfant

VEILLE SUR LES DERNIERS DÉVELOPPEMENTS DE L'ACTUALITÉ EN SANTÉ AU TRAVAIL

- › Évolution de la jurisprudence sur l'obligation de protection de la santé mentale des salariés par l'employeur : de l'obligation de résultat à l'obligation de moyens renforcée - Quelles conséquences ?
- › Le burn-out : où en est-on depuis la loi Rebsamen ?

OBJECTIFS

- Connaître l'impact de la loi Travail sur la santé des salariés et leur suivi.
- Appréhender les nouvelles règles applicables en matière de handicap et d'inaptitude.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une journée pour être au fait des impacts de la loi Travail sur la santé au travail et sécuriser ses pratiques au quotidien
- Un regard d'expert sur la question de la santé des salariés suite à la loi Travail

PUBLIC ET PRÉREQUIS

DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables HSE QSE, chargés de prévention, juristes, médecins et infirmier(e)s du travail, assistantes sociales

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
 Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
 Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
 Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
 Évaluation à chaud et à froid



Titre
 Référence
 Dates
 Lieu
 Options proposées pour certaines formations :
 - Accès e-ressources pendant un an (remise de 40% sur le prix public)
 - Veille juridique pendant un an (remise de 70% sur le prix public)
 - Expertise décisionnelle d'une heure (remise de 30% sur le prix public)
 Merci de préciser votre choix :
☐ Accès e-ressources* ☐ Veille juridique* ☐ Expertise décisionnelle
 Indiquez le tarif total (Formation + option(s) choisie(s))