

## FLASH – INFO

22 mars 2022

---

### Les nouveautés issues des décrets d'application de la loi dite « Santé au travail »

Pour rappel, la loi dite « Santé au travail » du 2 août 2021 qui vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail, à moderniser les services de prévention et de santé au travail et à décloisonner la santé publique et la santé au travail, entrera en vigueur **le 31 mars prochain**.

Deux décrets du 16 mars dernier (D. n° 2022-372 du 16 mars 2022, JO 17 mars ; D. n° 2022-373 du 16 mars 2022, JO 17 mars) et un décret n° 2022-395 du 20 mars dernier complètent les règles applicables aux dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et viennent créer ou renforcer les principaux dispositifs opérationnels suivants :

#### 1. Une visite de pré-reprise pour les arrêts de travail de plus de 30 jours

- Les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois bénéficient actuellement d'une visite de pré-reprise organisée par le médecin du travail ;
- Cette durée est réduite à **30 jours** pour les arrêts de travail postérieurs au 31 mars 2022.

#### 2. Un rendez-vous de liaison possible pour les arrêts de plus de 30 jours

- La loi Santé au travail a créé **le rendez-vous de liaison** entre l'employeur et le salarié, le but étant d'informer ce dernier, avant la fin de l'arrêt de travail, qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise, ainsi que de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail ;
- La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un tel rendez-vous sera possible, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, est fixée à **30 jours**.

### 3. Les visites de reprise

- Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, la visite de reprise sera obligatoire après une absence pour cause de **maladie ou d'accident non professionnel**, à condition que cette absence ait duré **au moins 60 jours** (contre 30 jours actuellement) ;
- Sans changement, la visite de reprise par le médecin du travail sera également réalisée après :
  - Un **congé de maternité**,
  - Une absence pour cause de **maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée)**,
  - Une absence **d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail**.

### 4. La mise en place de la visite médicale post-exposition

- Le décret remplace la visite médicale « de fin de carrière » qui avait été instituée par la loi dite Santé au travail et le décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 par une **visite médicale « post-exposition ou post-professionnelle »**. Cette visite concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé de leur état de santé**, et ceux ayant été **exposés à un ou plusieurs risques professionnels antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé** ;
- Pour l'organisation de cette visite, l'employeur doit informer son service de prévention et de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, **de la cessation de l'exposition**, du départ ou de la mise à la retraite du salarié et doit aviser ce dernier de la transmission de cette information ;
- S'il n'est pas informé de cette transmission, le salarié peut demander le bénéfice de cette visite directement auprès de son service de santé au travail durant **le mois précédant la cessation de l'exposition ou de son départ, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition**. Il doit alors informer l'employeur de sa démarche ;
- A l'issue de la visite médicale, le médecin du travail doit remettre au travailleur le document dressant l'état des lieux, le verser au dossier médical en santé au travail et mettre en place la surveillance post-professionnelle du salarié ;
- Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée à compter du 31 mars 2022.

### 5. Le bénéfice du projet de transition professionnelle après un arrêt de travail

- Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié n'aura pas à remplir la condition d'ancienneté de deux ans s'il a connu, 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 six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel ;
- Peu important la nature de son contrat de travail.

## 6. Un « essai encadré » d'une durée pouvant aller jusqu'à 28 jours

- Le dispositif de « l'essai encadré » permet au bénéficiaire qui le demande (salarié, y compris intérimaire, apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle) d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, « **la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé** ». Ainsi, le travailleur peut, alors qu'il est encore en arrêt de travail, tester sa capacité à revenir sur son poste, aménagé ou non, ou à occuper un nouveau poste. Dans tous les cas, il sera suivi par un tuteur ;
- La durée de cet essai ne pourra excéder **14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables** ;
- Le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu pendant cette période ;
- En cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle constatée au cours de la période de l'essai encadré, la déclaration d'accident du travail est faite par l'entreprise auprès de laquelle l'assuré réalise l'essai encadré ;
- À l'issue, **un bilan de l'essai** est réalisé par le tuteur et communiqué au médecin du travail.

## 7. La convention de rééducation professionnelle en entreprise

- Cette convention a pour but de réadapter le salarié à son poste ou de le former à un nouveau métier dans son entreprise ou une autre entreprise si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi habituel. Ce contrat est conclu entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale. Il est assorti d'une **rémunération** et d'une **formation** ;
- La loi Santé au travail ouvre notamment son bénéfice **aux travailleurs non handicapés**. Ainsi, les salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail pourront aussi accéder au dispositif ;
- Le montant total de la rémunération perçue au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la convention ;
- Si la rééducation professionnelle est assurée au sein d'une autre entreprise, l'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié l'effectue, la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge ;

- La durée de la convention, déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place, est d'au **maximum 18 mois**.

## 8. Précisions sur l'élaboration, la conservation et la mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, le décret n° 2022-395 **supprime l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP**. Ces entreprises demeurent néanmoins soumises à l'obligation de mettre à jour le document dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- **La mise à jour** du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection **est effectuée en même temps que celle du DUERP**. Dans les établissements **dotés d'un CSE**, le DUERP doit être utilisé pour établir le rapport annuel dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions écoulées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- Le DUERP doit être tenu à disposition pendant une durée de 40 ans à compter de son élaboration. L'employeur n'aura toutefois à **mettre à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs que les versions en vigueur durant leur période d'activité** dans l'entreprise et la communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pourra être limitée **aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur**. Ces éléments pourront être communiqués à l'ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- Dans l'attente du dépôt dématérialisé du DUERP et de ses versions successives sur un portail numérique à **compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés** et du **1<sup>er</sup> juillet 2024 au plus tard** pour les autres entreprises, les employeurs doivent conserver les versions successives du DUERP applicables à compter du 31 mars 2022 sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

## 9. Précisions sur le financement de la formation en santé-sécurité des élus du CSE et du « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » par les opérateurs de compétence (OPCO) :

- Les dépenses susceptibles d'être prises en charge par les OPCO sont :
  - Les coûts pédagogiques ;
  - La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;

- Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.
- Les priorités et critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs sont définis par le conseil d'administration de l'OPCO.