

Le point sur la réforme de la santé au travail à ce jour

Séance SOMETRAV PACA du 29 mars 2022

Dr Irène SARI-MINODIER

MCU-PH en médecine et santé au travail

CHU Marseille

LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Et ses décrets d'application :

- **Décret n°2021-1065 du 9 août 2021** relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite
- **Décret n°2022-372 du 16 mars 2022** relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise
- **Décret n°2022-373 du 16 mars 2022** relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle
- **Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022** relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences
- A suivre.....

La LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

- **Titre Ier** : RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (Articles 1 à 10)
- **Titre II** : DÉFINIR L'OFFRE DE SERVICES À FOURNIR PAR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT (Articles 11 à 17)
- **Titre III** : MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (Articles 18 à 29)
- **Titre IV** : RÉORGANISER LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (Articles 30 à 39)
- **Titre V** : DISPOSITIONS FINALES (Article 40)

Titre Ier : RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (Articles 1 à 10)

Définition du harcèlement sexuel au travail

Alignement avec la définition de l'article 222-33 du code pénal, en précisant que le harcèlement sexuel peut aussi être constitué :

- lorsque des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste sont imposés à une même victime par **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 ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, **successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.**

Evolution des SPST

Un nouveau nom : Service de Prévention et de Santé au Travail

- **Des missions élargies : Art. L 4622-2 CT modifié**

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale **[exclusive]** d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. **Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.**

A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;**
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, ~~des conditions de~~ **la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail**, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1](#) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;**
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- 5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.**

5° : Pas de décret d'application attendu

Evolution du DUERP (1/2)

Art. L 4123-3 complété :

- Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels :
 - ✓ Le CSE
 - ✓ Le ou les salariés référents en santé au travail
 - ✓ Le SPST
- L'employeur peut également solliciter les services de prévention des caisses de sécurité sociale, l'OPPBT, l'ANACT

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au DUERP

Mise à disposition du DUERP : art. R4121-4 **modifié**

Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition :

- 1° Des travailleurs et **des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; .../.....**
- 3° ~~Du [médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1]~~ **service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4622-1 ;**

Mise à jour du DUERP : art. R4121-2 **modifié**

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques **professionnels** est réalisée :

- 1° Au moins chaque année dans les entreprises **d'au moins onze salariés** ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque **est portée à la connaissance de l'employeur.**

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 mentionnés au III de l'article L. 4121-3-1 est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Risques chimiques : prise en compte des polyexpositions

- La Loi 2021-1018 complète l'art. L4412-1

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article [L. 4111-6](#), **en tenant compte des situations de polyexpositions.**

- **Le décret 2022-395 complète l'art R4412-6**
Pour l'évaluation des risques, l'employeur prend en compte, notamment : .../....
- 5° **En cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents ;**

Surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Article L4624-2-1 modifié

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.**

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. ~~Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au 2° du 1 du même article L. 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du 1 du même article L. 4161-1, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.~~

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

- Décret 2021-1065 du 9/8/21. visite avant départ à la retraite
- Décret 2022-372 du 16/3/22. surveillance post-exposition, ...

Passport de prévention

Contient les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail

Renseigné par l'employeur, par les organismes de formation, ou par le travailleur (formations suivies de sa propre initiative)

Ajout de chapitres sur la conformité des équipements de travail et des EPI

- Le titre IV du livre VII est complété par un chapitre VI « INFRACTIONS AUX RÈGLES RELATIVES À LA CONCEPTION, À LA FABRICATION ET À LA MISE SUR LE MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE
- Le titre V du même livre VII est complété par un chapitre V « MANQUEMENTS AUX RÈGLES CONCERNANT LA CONCEPTION, LA FABRICATION ET LA MISE SUR LE MARCHÉ DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

TITRE II

DÉFINIR L'OFFRE DE SERVICES À FOURNIR PAR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT (articles 11 à 17)

Socle de services/certification/agrément

- **Art. L. 4622-9-1.** Création d'un **socle de services** obligatoirement fourni par les SPST interentreprises (SPSTI) comprenant l'intégralité des missions prévues à l'art L4622-2 CT
 - liste et les modalités définies par le comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et approuvées par voie réglementaire
 - possibilité de proposer une offre de services complémentaires, déterminée par le SPST dans le respect des missions prévues à l'art. L. 4622-2.
- **Art. L. 4622-9-3.** Procédure de **certification** pour les SPSTI, par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :
 - qualité et effectivité des services
 - organisation et continuité du service, qualité des procédures suivies
 - gestion financière, tarification
 - conformité du traitement des données personnelles
 - conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques
- Mise à jour de la **procédure d'agrément** tenant compte notamment des résultats de la certification des SPST

Décret sur cahier des charges/certification publié au plus tard le 30/06/22
Puis 2 ans pour obtenir la certification

Administration provisoire/calcul des cotisations/transparence/numérique

- Art. L. 4622-9-2. Si **dysfonctionnement grave** du SPSTI, l'autorité admin. peut enjoindre le président à remédier aux difficultés dans un délai fixé, et ce délai passé, peut désigner un **administrateur provisoire**
- Art. L. 4622-6 *modifié*. **Cotisation** due par les entreprises adhérentes aux SPST
 - Modification du calcul : proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité
 - Montant des cotisations ne doit pas s'écarter au delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services
- Art. L. 4622-16-1. **Transparence** des SPSTI : communication aux adhérents et au comité régional de prévention et de santé au travail de certains documents (liste fixée par décret) : offre de services, montant des cotisations, grille tarifaire et leur évolution ...
- Art. L. 4624-8-2. Conformité des systèmes d'information, services ou outils numériques aux **référentiels d'interopérabilité et de sécurité**

DMST et DMP

Décret en Conseil d'Etat pris après avis de la CNIL. *En attente*

- Art. L. 1111-17 modifié: « IV. – Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut **accéder à son dossier médical partagé (DMP) et l'alimenter**, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. »
- Art. L. 4624-8-1. Le travailleur peut s'opposer à l'accès du médecin du travail à son DMP. Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude. Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur.
- Article L. 4624-8 modifié.
 - ✓ Le médecin du travail (ou le médecin praticien correspondant, ou les autres professionnels de santé du SPST) saisit dans le **DMST l'ensemble des données d'exposition** du travailleur.
 - ✓ Il tient compte pour cela des études de poste, des FDS, du DUERP, de la fiche d'entreprise.
 - ✓ Les informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.
 - ✓ Les éléments nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins au sein du DMST sont versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le DMP au sein d'un volet relatif à la santé au travail (*infos de ce volet définies par HAS*)

TITRE III

MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT
VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER
CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (articles 18 à 29)

- Création d'une **cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle** (PDP)
- Communication entre SPST et organisme de Sécurité sociale d'informations relatives aux arrêts de travail des salariés en cas de risque de désinsertion professionnelle **Décret en Conseil d'Etat - avis de la CNIL. En attente**
- Mise en place d'un **rendez-vous de liaison** en cas d'absence au travail du salarié justifiée par une incapacité médicale
- **Visites de pré-reprise et de reprise** « montées » au niveau légal et modifications des durées d'arrêt maladie
- Recours aux pratiques médicales ou de soins à distance
- Instauration d'une **visite médicale de mi-carrière** vers 45 ans
- Renforcement du suivi santé-travail de **certaines catégories de travailleurs** : travailleurs temporaires ; travailleurs indépendants ; chef de l'entreprise adhérente à un SPST – IE ; salariés ou non- salariés d'entreprises extérieures ; travailleurs en cas de pluralité d'employeurs ; travailleurs de particuliers employeurs ...
- Mise en œuvre des **actions de promotion et d'accompagnement de la PDP** afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non : essai encadré ; convention de rééducation professionnelle (notamment pour les travailleurs, handicapés ou non, déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude lors de la visite de pré-reprise) ; transition professionnelle ; ... Clarification de l'impact sur le contrat de travail et les obligations de chacun

La cellule PDP

- Art. L. 4622-8-1. Le SPST comprend une cellule pluridisciplinaire de PDP chargée :
 - 1° De proposer des actions de sensibilisation ;
 - 2° D'identifier les situations individuelles ;
 - 3° De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 ;
 - 4° De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.
- Elle est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.
- Le CPOM fixe des exigences minimales relatives à sa composition.
- Elle peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même

La visite médicale de mi-carrière

Art. L. 4624-2-2.

Visite organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.

Visant à :

- Etablir un état des lieux de **l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé** du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis
- Evaluer les **risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé
- **Sensibiliser** le travailleur aux **enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels**

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L. 4624-3.

Peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées au dernier alinéa du I. A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Le rendez-vous de liaison, entre le salarié et l'employeur, associant le SPST, pour des arrêts > 30 jours

Art. L. 1226-1-3.

- Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de PDP (dont examen de pré-reprise)
- Il peut avoir lieu malgré la suspension du contrat de travail :
Décret n°2022-373 : « Art. D. 1226-8-1. – La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de **trente jours**. » ;
- Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.
- Le référent handicap (E>250 Salariés) peuvent participer à ce RV, à la demande du travailleur

L'essai encadré

Précisions du Décret n°2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

Code de la Sécurité sociale :

Art. D. 323-6. – « Il permet au bénéficiaire, 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**.

Art. D. 323-6-1. – Au cours de l'essai encadré, le versement des **indemnités journalières** et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu. L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

Art. D. 323-6-3. – L'essai encadré est mis en œuvre **à la demande de l'assuré**, après une évaluation globale de sa situation par le service social (CARSAT), avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Il peut être proposé à l'assuré par le service social (CARSAT), le SPST, ou *les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées*

Art. D. 323-6-5. – La durée de l'essai encadré ne peut excéder **quatorze jours ouvrables**, renouvelable dans la limite d'une **durée totale de vingt-huit jours ouvrables**.

Art. D. 323-6-6. – Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une **convention** formalisant les engagements des partenaires mentionnés à l'article D. 323-6-3 et du tuteur mentionné à l'article D. 323-6-7.

Art. D. 323-6-7. – Le bénéficiaire est suivi par **un tuteur au sein de l'entreprise** dans laquelle il effectue l'essai encadré. A l'issue de la période, un **bilan de l'essai encadré est réalisé par le tuteur en lien avec le bénéficiaire**. Le bilan est communiqué au médecin du travail de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil. Le cas échéant, au service social (CARSAT), et, le cas échéant, *les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées*

La visite de préreprise

Art. L. 4624-2-4 – En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un **examen de préreprise par le médecin du travail**, notamment pour étudier la mise en œuvre de mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L. 4624-3 (*soit : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail*), organisé à l'**initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail**, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Art. R. 4624-29 modifié (Décret n°2022-372 du 16 mars 2022)

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus ~~de trois mois~~ **de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise. Une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.**

Art. L. 1226-1-4. – Les travailleurs déclarés inaptes en application de l'article L. 4624-4 ou pour lesquels **le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de préreprise** mentionné à l'article L. 4624-2-4, **un risque d'inaptitude** peuvent bénéficier de la **convention de rééducation professionnelle en entreprise** mentionnée à l'article L. 5213-3-1.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise

Art. L. 5213-3-1. – La convention de rééducation professionnelle en entreprise est conclue **entre l'employeur, le salarié et la caisse** primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière mentionnée au même article L. 323-3-1.

Décret n°2022-372 du 16 mars 2022

Art. R. 5213-15. – I. – La convention mentionnée au I de l'article L. 5213-3-1 définit le montant total de la rémunération perçue par le salarié au titre du **salaire versé** pour le compte de l'employeur et des **indemnités journalières** mentionnées à l'article R. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. **Ce montant ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention**. La durée maximale de la convention **ne peut être supérieure à dix-huit mois**. Elle est déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place dans les conditions prévues par le I de l'article R. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

II. – La caisse primaire d'assurance maladie transmet pour information la convention à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dans le ressort de laquelle l'entreprise est installée.

Art. R. 5213-17. – I. – Lorsque la rééducation professionnelle est assurée **au sein d'une autre entreprise** selon les modalités définies à l'article L. 8241-2, l'employeur initial transmet pour information la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article R. 5213-15 à l'entreprise dans laquelle se déroule la rééducation professionnelle.

II. – L'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié effectue sa rééducation professionnelle la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

La visite de reprise

Article R4624-31 modifié (Décret n°2022-372 du 16 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, ~~d'une maladie ou d'un accident non professionnel~~ ;
- 4° **Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.**

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

TITRE IV

RÉORGANISER LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Réorganisation de la **gouvernance des SPST**
- Possibilité d'avoir recours à un **médecin praticien correspondant**.
- **Faculté expérimentale** pour les médecins du travail de **prescrire et renouveler des arrêts** de travail et certains soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à leur mission de prévention
- **Renforcement du tiers-temps** du médecin du travail : il est au niveau législatif et la participation aux instances internes de l'entreprise et aux instances territoriales de coordination n'en font pas partie
- Précisions sur la **formation des infirmiers en santé au travail (obligation formation au plus tard le 31 mars 2023)**
- **Délégation de l'animation et de la coordination de l'équipe pluridisciplinaire** pouvant comporter en outre des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail
- **Réforme au sein du COCT** dans lequel il y aura le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST qui remplacera le GPO), qui sera décliné en région en Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST qui remplaceront les GPRO)
- Accentuation de la formation des membres du CSE et de la CSSCT

Médecin praticien correspondant

- Doit disposer d'une **formation en médecine du travail**
- Faculté et non obligation de recours par le SPSTI
- Suivi médical des salariés **hors suivi renforcé**
- **Ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant**
- Obligation d'un **protocole de collaboration** signé par le directeur du service et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire (modèle de protocole fixé par un arrêté conjoint des ministres du travail et de la santé). Ce protocole devrait permettre, le cas échéant, au SPSTI de prévoir des exigences particulières en termes de formation ou de qualification du médecin praticien correspondant adaptées aux besoins des bassins d'emploi couverts.
- La conclusion d'un protocole de collaboration **n'est autorisée que dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail** pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs, arrêtées par le directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente, après concertation avec les représentants des médecins du travail

Expérimentation « prescriptions » de 5 ans dans 3 régions

Possibilité pour les médecins du travail de :

- 1° Prescrire et, le cas échéant, renouveler un **arrêt de travail** ;
- 2° Prescrire des **soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi.**

Cette prescription est subordonnée à la détention d'un **diplôme d'études spécialisées complémentaires** ou à la validation d'une **formation spécialisée transversale** en addictologie, en allergologie, en médecine du sport, en nutrition ou dans le domaine de la douleur.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de cette expérimentation et les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut prescrire des soins, examens ou produits de santé dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale.

Délégation de l'animation et de la coordination de l'équipe pluridisciplinaire

Article L4622-8 modifié

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Les missions des services de prévention et de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. ~~Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire. Ces équipes peuvent être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail, des assistants de services de prévention et de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.~~

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel, certaines missions prévues au présent titre aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, lesdites missions sont exercées dans la limite des compétences des professionnels de santé prévues par ce même code.

Pour assurer l'ensemble de leurs missions, les services de prévention et de santé au travail interentreprises peuvent, par convention, recourir aux compétences des services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-4 du présent code.

Calendrier prévisionnel (au plus tard...)

Sauf disposition contraire, la loi entre en vigueur le 31 mars 2022.

Autres dates annoncées :

- Décret « Passeport de prévention » entrera en vigueur, au plus tard, le 1/10/2022
- Médecin praticien correspondant : 01/01/2023
- Obligation de formation des IDEST : 31/03/2023
- Dépôt du DUER sur portail numérique : E>150 : 01/07/2023 ; E <150 : 01/07/2024
- Volet relatif à la santé au travail du DMP : 01/01/2024
- Interopérabilité des outils numériques des SPST : 01/01/2024.
- Communication entre SPST et organisme de Sécurité sociale d'informations relatives aux arrêts de travail : 01/01/2024
- Décret « Référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification » : 30/06/2022 (les SPST disposent ensuite d'un délai de deux ans pour obtenir leur certification, soit 06/2024)