

Focus sur la réforme de la santé au travail

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur, en grande partie, le 31 mars 2022. Plusieurs mesures nécessitant des précisions, différents décrets ont été adoptés en mars et avril 2022.

Cette réforme de la santé au travail poursuit plusieurs objectifs, à savoir notamment :

- développer la prévention ;
- lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- décloisonner santé publique et santé du travail ;
- mieux accompagner certains publics vulnérables.

Cet article est l'occasion de faire le point sur les principales nouveautés applicables en matière de santé au travail.

I- Les SPST

Les Services de Santé au Travail (SST) deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST). Les missions des SPST sont étendues. À ce titre, le décret du 25 avril 2022 précise que chaque SST devra obligatoirement proposer un « ensemble de socles » de services aux entreprises et à leurs salariés, et notamment :

- Des services en matière de prévention des risques professionnels :
 - o Élaboration obligatoire d'une fiche entreprise devant être mise à jour au moins tous les 4 ans et dans les plus brefs délais en cas de demande particulière de l'entreprise. Ce document pourra servir de base à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sans pouvoir s'y substituer.
 - o Accompagnement des entreprises, à leur demande, dans l'évaluation des risques ainsi que dans la rédaction du DUERP.
 - o Réalisation, au moins tous les 4 ans, d'une action de prévention primaire intervenant en amont des situations de risque et visant à supprimer ou réduire les risques. Cette action peut notamment se traduire par des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail, l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements, un accompagnement spécifique sur un risque, des actions de sensibilisation collective à la prévention ou encore par la mise en place d'actions de prévention et de dépistage des conduites addictives,
 - o Participation aux réunions des institutions représentatives du personnel.
- Des services en matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés : visites médicales ; suivi individuel renforcé des salariés qui y sont soumis ; etc.
- Des services en matière de prévention de la désinsertion professionnelle : création d'une cellule de « prévention de la désinsertion professionnelle » (PDP) ayant pour mission de recevoir les alertes et signalements, d'analyser la situation du salarié et d'accompagner le salarié tout au long du plan de retour à l'emploi.



Les SPST deviennent ainsi un partenaire de l'entreprise s'agissant de l'identification et de la prévention des risques professionnels. Ces nouvelles missions devront être intégrées par les employeurs comme un moyen leur permettant de respecter leurs obligations en la matière et de limiter le risque en cas de contentieux lié à la santé au travail ou faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

II- Le suivi médical des salariés

Les règles relatives au suivi médical des salariés sont modifiées tandis que de nouveaux types de visites médicales sont créés :

- La visite médicale de pré-reprise visant à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés peut désormais être sollicitée dès 30 jours d'arrêt de travail.
- Les règles applicables à la visite de reprise sont modifiées. Celle-ci est obligatoire s'agissant :
 - o des salariés revenant d'un congé maternité ;
 - o des salariés revenant d'une absence pour maladie professionnelle ;
 - o des salariés revenant d'une absence d'au moins 30 jours pour accident professionnel ;
 - o des salariés revenant d'un arrêt maladie d'au moins 60 jours (au lieu de 30 jours précédemment).
- Le suivi médical périodique pourra être organisé par les entreprises de travail temporaire ou les entreprises utilisatrices s'agissant des salariés mis à disposition. Elle est par ailleurs ouverte, à compter du 31 mars 2022, aux chefs d'entreprise.
- À compter du 31 mars 2022, en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours, l'employeur doit informer le salarié que celui-ci peut demander à bénéficier d'un rendez-vous de liaison. Un document questions-réponses publié par le Ministère du travail en

date du 3 mai 2022 précise que ce rendez-vous n'est pas un rendez-vous médical. Il s'agit d'un rendez-vous facultatif, pouvant être refusé par le salarié, ayant pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail, et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

- Un rendez-vous de mi-carrière devra être organisé dans l'année civile des 45 ans de tout salarié, ou à une autre échéance définie par accord de branche. Par anticipation, ce rendez-vous de mi-carrière peut être organisé en même temps qu'une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance de la visite de mi-carrière, soit entre 43 ans et 45 ans. Il a pour objet de faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail du salarié et son état de santé, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et de le sensibiliser aux enjeux du vieillissement. À l'issue de cette visite, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échanges avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'accompagnement du temps de travail.
- Outre la visite de fin de carrière rendue obligatoire depuis le 1^{er} octobre 2021, la loi santé au travail crée la visite post-exposition devant être organisée pour tout salarié exposé à certains risques professionnels (salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé et salariés ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques). Cette visite doit être organisée à l'initiative de l'employeur dès lors que le salarié cesse d'être exposé au risque et dès lors que cette exposition cesse avant la fin de

sa carrière. Si l'employeur n'en prend pas l'initiative, le salarié peut solliciter lui-même l'organisation de cette visite. Lors de ce rendez-vous, le médecin du travail réalise un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels qu'il verse au dossier médical en santé au travail du salarié. Il peut, le cas échéant, mettre en place une surveillance post-exposition en lien avec le médecin traitant du salarié et le médecin-conseil de la sécurité sociale.

- La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est créée. Il s'agit d'une formation pratique et tutorée d'une durée maximale de 18 mois à l'issue de laquelle le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences, mais aussi de l'expérience d'un nouveau métier. Elle est mise en place à l'issue d'un arrêt de travail et est destinée :
 - o aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
 - o aux salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise, identifié un risque d'inaptitude.
- À compter du 31 mars 2022 l'essai encadré, qui existait déjà en pratique, est réglementé. Ainsi, le salarié qui, à la suite d'un arrêt maladie, souhaite tester sa capacité à reprendre son ancien poste, un poste aménagé ou un nouveau poste, pourra bénéficier d'un essai soumis à l'avis du médecin traitant, du médecin-conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Cet essai d'une durée maximale de 14 jours ouvrables est renouvelable une fois dans la limite de 28 jours ouvrables.

III- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Dans le cadre de son obligation légale de sécurité, l'employeur doit

évaluer les risques et prendre les mesures de prévention adéquates. À partir du 31 mars 2022, de nouveaux intervenants doivent être associés à l'élaboration du DUERP, à savoir notamment le Comité Social et Économique, le salarié référent sécurité et le SPST.

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT). Celui-ci :

- Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- Comprend un calendrier de mise en œuvre.

Les entreprises de moins de 50 salariés doivent, quant à elles, définir une liste d'actions consignées dans le document unique.

Concernant la mise à jour du DUERP, les entreprises de moins de 11 salariés sont désormais dispensées d'une mise à jour annuelle. La mise à jour reste obligatoire en cas d'information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque identifié, ou en cas d'aménagement ou de modification des conditions de travail.

Enfin, afin d'assurer la traçabilité des expositions et suite aux contentieux collectifs résultant notamment de l'exposition à l'amiante, l'employeur doit désormais conserver le DUERP dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans. Pour ce faire, le DUERP doit faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique qui sera disponible dès le 30 septembre 2022 pour les entreprises de moins de 150 salariés, et dès le 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés.

Si tel n'était pas déjà le cas, les employeurs doivent se montrer particulièrement vigilants quant à l'identification des risques existant au sein de l'entreprise, la détermination des actions à mettre en place afin de les prévenir et la mise en œuvre des dites actions. En effet, en cas de contentieux relatif à la santé et à la sécurité des salariés, et plus particulièrement en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'actions en reconnaissance d'une faute inexcusable, la version du DUERP en vigueur deviendra un élément de preuve décisif.

Maître Sophie WATTEL
Avocat spécialiste
en droit du travail
CADRA,
Cabinet d'Avocats
en Droit des Affaires