

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉFORME SANTÉ-TRAVAIL

Parution des premiers décrets d'application

Document Unique d'Evaluation des Risques, surveillance post-exposition, essai encadré, rendez-vous de liaison... les premiers décrets d'application de la réforme pour un renforcement de la prévention en Santé au travail ont été publiés.

La loi du 2 août 2021 pour un renforcement de la prévention en Santé au travail a pris effet ce 31 mars 2022. Elle entraînera progressivement une évolution du fonctionnement des SSTI – désormais SPSTI, Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises – que ce soit au niveau de leur gouvernance ou de leur activité. Certaines des dispositions sont connues depuis l'adoption du texte au 2 août dernier, d'autres font l'objet de décrets, tous n'étant pas parus à l'heure où s'écrivent ces lignes.

Certains ont cependant précédé l'entrée en application :

Surveillance post-exposition, visites de pré-reprise et reprise

(décret n° 2022-372 du 16 mars 2022)

Le décret modifie les modalités relatives à la visite de pré-reprise en prévoyant qu'elle peut s'appliquer pour les salariés en arrêt de travail de plus de trente jours, et les modalités relatives à la visite de reprise en prévoyant notamment qu'elle est obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours. Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées : les salariées revenant de congé maternité et les salariés victimes d'une maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt, ou victimes d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours, bénéficient aussi de la visite de reprise.

Le décret précise les 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.

Concernant la visite de reprise :

Le principe selon lequel l'employeur qui a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail doit saisir le Service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travail, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise, est bien maintenu.

L'examen de reprise doit toujours être organisé après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, et, nouveauté, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de trente jours précédemment).

Ces nouvelles règles s'appliquent aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022.

Concernant la visite de pré-reprise :

Les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise. La visite de pré-reprise n'est plus obligatoire pour les arrêts de plus de trois mois. La visite de pré-reprise pourrait donc désormais être demandée par le médecin du travail, le médecin-conseil des organismes de la sécurité sociale, le médecin traitant ou le travailleur.



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

Ces nouvelles règles s'appliquent aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022.

Essai encadré, rendez-vous de liaison

(décret n° 2022-373 du 16 mars 2022)

Le décret définit les règles applicables à l'essai encadré mentionné à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, au rendez-vous de liaison mentionné à l'article L. 1226-3 du code du travail et au projet de transition professionnelle mentionné à l'article L. 6323-17-2 du même code. Il fixe la durée maximale de l'essai encadré et ses conditions de bénéfice, la durée de l'arrêt de travail qui rend possible l'organisation du rendez-vous de liaison et la durée de l'arrêt de travail qui permet au salarié de bénéficier du dispositif de transition professionnelle sans condition d'ancienneté.

Concernant l'essai encadré :

L'essai encadré est un dispositif de l'Assurance Maladie permettant à un assuré en arrêt de travail de tester ses capacités à reprendre un poste de travail dans son entreprise ou dans une autre entreprise, sans perdre le bénéfice de ses indemnités journalières.

Ce dispositif est désormais formalisé dans le code de la sécurité sociale.

Concernant le rendez-vous de liaison :

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un

rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de Santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.

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.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail commençant à partir du 31 mars 2022.

DUERP

(décret n° 2022-395 du 18 mars 2022)

Le texte précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il modifie notamment les obligations en matière de mise à jour du document unique pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Il impose la révision 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 à chaque mise à jour du document unique. Il élargit la mise à disposition du document unique aux anciens



Le printemps est une bonne période pour réviser ses fondamentaux !

En mai et juin, l'Afometra vous propose en inter (à Paris) 4 formations absolument fondamentales sur des thématiques très variées :

- **Les fondamentaux de l'évaluation des risques professionnels** (12 mai, 7 h).
- **Les fondamentaux des pathologies professionnelles et maladies professionnelles** (16-17 mai, 14 h).
- **Les fondamentaux en toxicologie** (12-13 mai, 14 h).
- **Les fondamentaux du management en Santé au travail** (du 22 au 24 juin, 21 h).



Inscrivez-vous dès à présent, car il reste peu de places.

Et pour tout nouvel arrivant dans votre Service, n'oubliez pas que l'Afometra propose chaque mois :

Les fondamentaux de la Santé au travail en 100% e-learning.

Une formation de 7 heures expliquant les SPST, leur organisation, leurs missions ainsi que les bases de la prévention des risques, le tout accessible au stagiaire pendant 1 mois.



Renseignez-vous sur le site de l'Afometra ou au 01 53 95 38 63.



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

 **Ressources :**

- ▶ **Tableau synoptique des décrets attendus**
 - [Presanse.fr](#) ▶ [Ressources](#)
 - ▶ [Juridique](#) ▶ [Réforme 2022](#)
-

travailleurs et aux Services de prévention et de santé au travail. Il modifie enfin les modalités relatives à l'évaluation des risques chimiques pour prendre en compte les situations de poly-expositions à plusieurs agents chimiques.

En outre, il précise les modalités de prise en charge de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises de moins de cinquante salariés par l'opérateur de compétences.

Mise à jour du DUERP

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés

L'employeur transcrit et met à jour, dans le document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Les résultats de cette évaluation débouchent pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent 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.

Le DUERP doit être mis à jour annuellement.

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, **si nécessaire**.

Entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

L'employeur transcrit et met à jour, dans le document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Le DUERP est mis à jour annuellement dans les entreprises de plus de 11 salariés (seulement). Ainsi, seules les entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés sont tenues de mettre à jour le DUERP au moins une fois par an.

En effet, les entreprises de moins de 11 salariés n'ont plus l'obligation de mettre à jour annuellement le DUERP à partir du 31 mars 2022 (C. trav., art. R. 4121-2). A noter que l'article L. 4121-3 du code du travail précise que lorsque le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, après avis des organisations professionnelles concernées.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

La mise à jour de la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, **si nécessaire**.

Des tableaux comparatifs des évolutions réglementaires et un [tableau synoptique de tous les décrets attendus](#) sont à retrouver sur [Presanse.fr](#) ■