

OFFRE SOCLE DES SPSTI, DÉLÉGATION DES MISSIONS, SUIVI DES INDÉPENDANTS...

Les contours de la réforme se précisent au fil des décrets parus

La loi du 2 août 2021 pour un renforcement de la prévention en Santé au travail a pris effet le 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. La publication de ses décrets d'application se poursuit. Plusieurs nouveaux textes sont ainsi parus depuis le numéro du mois dernier, relatifs à l'offre socle des SPSTI, à la délégation des missions par les médecins du travail aux infirmiers, au suivi des indépendants et à la surveillance médicale post-professionnelle.

Offre socle des SPSTI

Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022

La délibération des partenaires sociaux est approuvée avec une liste de réserve :

« La délibération du comité national de prévention et de Santé au travail en date du 1^{er} avril 2022 relative à la liste et aux modalités de l'ensemble socle de services prévu à l'article L. 4622-9-1 du code du travail est approuvée dans sa rédaction prévue en annexe au présent décret, à l'exception de ses points relatifs :

1° A l'offre de services complémentaires mentionnée à l'article L. 4622-9-1 du code du travail ;

2° A l'offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle prévue à l'article L. 4621-3 du code du travail ;

3° Aux compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire prévues au chapitre III du titre

II du livre VI de la quatrième partie du code du travail ;

4° Aux conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer certaines missions en application de l'article L. 4622-8 du code du travail ;

5° A l'administration, à l'organisation et à la gestion des services de santé et de prévention au travail, qui relèvent du conseil et de la commission prévus aux articles L. 4622-11 et L. 4622-12 du code du travail ;

6° A l'ensemble des documents dont la liste est prévue à l'article L. 4622-16-1 du code du travail. »

Délégations de missions par les médecins du travail

Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022

Pour mémoire, on rappellera que la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a notamment prévu que **le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel**, certaines missions 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.

C'est par ce décret en Conseil d'Etat, que les conditions en sont précisées.

Les dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, relatives aux missions du médecin du travail, sont modifiées en conséquence, ainsi que celles de l'article R. 4623-14, relatives à ses modalités d'exercice ; comme suit (au II) :



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

« II. – Le médecin du travail peut toutefois confier, dans le cadre de protocoles écrits, **les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes** en médecine du travail.

« Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens prévus au chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement mentionnés aux articles R. 4624-24 et R. 4624-25 et de la visite médicale mentionnée à l'article R. 4624-28-1 [visite médicale de fin de carrière], sous les réserves suivantes :

« 1° Ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;

« 2° Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour l'application du 1°, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

« III. – Le médecin du travail peut également confier des missions, à l'exclusion de celles mentionnées au II, aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et, lorsqu'une équipe pluridisciplinaire a été mise en place, aux membres de cette équipe.

« IV. – Les missions déléguées dans le cadre des II et III sont :

« 1° Réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;

« 2° Adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;

« 3° Exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du code de la santé publique pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent de ce code ;

« 4° Mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. »

En d'autres termes, **indépendamment** du régime spécifique du collaborateur médecin dans le cadre de sa pratique au sein du Service, ce dernier peut en outre réaliser des visites ou examens sur protocoles du médecin du travail. Il en est de même de l'interne.

Les infirmiers peuvent également, pour leur part, se voir confier la réalisation de visites ou examens relevant du suivi individuel des travailleurs, mais sans émettre d'avis, propositions, conclusions ou indications reposant sur des éléments de nature médicale.

Les infirmiers ne peuvent en tout état de cause pas réaliser les visites et examens, dans ce présent cadre, lorsqu'il s'agit de l'aptitude ou de la visite de fin de carrière.

On précisera ici que la visite médicale de mi-carrière fait l'objet d'un régime différent, relevant de l'exercice infirmier en pratique avancée et régi par d'autres dispositions.

En pratique, le présent décret semble permettre la participation des IDE au suivi individuel des travailleurs, tant



Les fondamentaux du management en Santé au travail

L'Afometra a développé une offre de formation dédiée au management.

La première session 2022, intitulée « **les fondamentaux du management en Santé-Travail** », est une formation de 3 jours, allant **du 22 au 24 juin** à l'Afometra.

La formation coûte 1 200€ pour les 3 jours et l'OPCO Santé peut vous rembourser jusqu'à 1 500€.

Cette formation prend en compte les problématiques spécifiques de la Santé au travail, que ce soit pour les équipes pluridisciplinaires ou les équipes support !

Pour s'inscrire :

► <https://www.afometra.org/> dans la rubrique formation.

FORMATION EN PRÉSENTIEL

Tarif :
€ 1 200 € - Repas inclus

Durée :
🕒 21 heures sur 3 jours

Groupe :
👥 De 5 à 12 personnes

Publics concernés :
👤 Personnes en situation d'encadrer des équipes en Santé-Travail

 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

Suite page 4 ►



Ressources :

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

qu'aucun constat ou mesure fondés sur des « éléments de nature médicale » ne sont requis.

En complément, on relèvera que les membres de l'équipe peuvent se voir en outre confier des missions par le médecin du travail, si toutefois celles-ci ne relèvent pas de la compétence spécifique des professionnels de santé.

On observera ensuite, que ce décret **abroge** l'article R. 4623-9 du code du travail, relatif au recrutement de l'infirmier et à son inscription à une formation en Santé au travail dans les douze mois suivants s'il n'est pas déjà formé. Mais on ajoutera que cette obligation de formation a été élevée au rang législatif et que des dispositions réglementaires sont attendues quant à sa formation spécifique en santé au travail (pour appliquer l'article L. 4623-10 nouveau).

L'article R. 4623-35 prévoyant l'avis du ou des médecins du travail, avant le recrutement de l'infirmier, est également **abrogé**.

Ce même décret crée, par ailleurs, le régime réglementaire dédié à la « **télésanté au travail** ».

On rappellera à ce titre, que la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a notamment prévu que les professionnels de santé que sont le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne et l'infirmier au sein du Service « *peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, compte tenu de son état de santé physique et mental* ».

Un décret en Conseil d'Etat devait en préciser les modalités, et c'est ce décret n°2022-679 du 26 avril.

Ce texte ajoute en conséquence de nouveaux articles (R. 4624-41-1 à R. 4624-41-6) au paragraphe « Télésanté au travail », dans la partie réglementaire du Code du travail. On relèvera qu'il y est expressément indiqué que la pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen est appréciée par le seul professionnel de santé et que le consentement ainsi que la confidentialité des échanges sont tout autant consacrés.

Suivi des travailleurs indépendants

Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022

Pour mémoire, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a créé les articles L. 4621-3 et L. 4621-4 du code du travail, aux termes desquels « **les travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail de leur choix. Ils bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle** ».

Le décret n°2022-681 du 26 avril vient en déterminer les modalités d'application. Il précise notamment que chaque service doit proposer une telle offre de service, dont il fixe le contenu en fonction des besoins de ces travailleurs et que l'affiliation est d'une durée minimale d'un an. Ce même décret précise par ailleurs, s'agissant **des travailleurs des entreprises extérieures** exerçant des activités sur le site d'une entreprise ayant son propre service de prévention, que la convention prévue à l'article L. 4622-5-1 du code du travail – visant à organiser de manière conjointe entre ce service et le SPST dont relèvent ces salariés – est requise lorsque leur intervention est « permanente » ou lorsque deux conditions réglementaires sont cumulées quant au nombre d'heures de travail prévisibles et l'exposition à des risques particuliers (voir le nouvel article D. 4625-34-1).

Enfin, **de façon expérimentale**, sur volontariat et pour une durée de trois ans, le Décret précise les conditions permettant une **action de prévention collective** par un professionnel de santé, au bénéfice des travailleurs temporaires (article 2 dudit décret).

Surveillance médicale post professionnelle des salariés exposés à certains facteurs de risques

Décret n° 2022-696 du 26 avril 2022

Ce décret vient **actualiser les dispositions du code de la sécurité sociale**, quant à la prise en charge de la **surveillance médicale post-professionnelle** (pour tous les cas de cessation d'exposition la requérant).

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