

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne se substituent pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Décrets d'application de la loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail.

En mars 2022, trois décrets d'application sont parus au titre de la loi du 2 août 2021, dont l'objet est de « renforcer la prévention en santé au travail ».

Un décret concerne le document unique d'évaluation des risques professionnels, ainsi que la prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences (Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022).

Deux décrets visent à renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) :

- Surveillance post-exposition, visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs, convention de rééducation professionnelle en entreprise (Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022).

- Essai encadré, rendez-vous de liaison, projet de transition professionnelle (Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022).

Ces trois décrets entrent en vigueur au 31 mars 2022. Ils impactent directement les entreprises et leurs salariés. Ils concernent les obligations de l'entreprise en matière de santé au travail pour la maîtrise des risques professionnels « à la source », aussi nommée « prévention primaire ». Ils concernent également l'offre de service des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), pour le maintien en emploi des salariés en difficulté de santé, aussi nommée « Prévention de la désinsertion professionnelle ».



Document unique d'évaluations des risques professionnels et modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences : décret n°2022-395 du 18 mars 2022

Article 4121-2 modifié : Actualisation du DUERP selon la taille de l'entreprise et mise à jour du programme annuel de prévention

- Pour les entreprises d'au moins onze salariés, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée au moins chaque année.
- 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 document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire.

Article 4121-3 modifié : Rapport annuel au CSE

- Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1^{er} de l'article L. 2312-27.

Article 4121-4 modifié : Conservation et mise à disposition du document unique pendant 40 ans

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition 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.
- Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du document unique d'évaluation des risques professionnels sur un portail numérique selon les modalités prévues au B du V de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Article R. 4412-6 modifié : Évaluation du risque chimique, notamment en cas de poly-exposition.

- En cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, l'employeur prend en compte, notamment, les effets combinés de l'ensemble de ces agents.

Article R. 4332-40 : Pour les entreprises de moins de 50 salariés, prise en charge des frais de formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour les 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.

- Les dépenses prises en charge sont les coûts pédagogiques, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance 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.
- Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences détermine les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise : décret n° 2022-372 du 16 mars 2022



Articles R. 5213-15, 16,17 : Convention de rééducation professionnelle en entreprise

■ La convention mentionnée 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 au titre 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 code de la Sécurité sociale.

■ Par dérogation aux articles R. 5213-10 et R. 5213-12, la mise en place de la convention est

dispensée d'avis préalable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

■ 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 à l'entreprise dans laquelle se déroule la rééducation professionnelle. 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.



Article R. 4624-28-1,2,3 modifié : Surveillance post-exposition ou post-professionnelle (défini par l'article L. 4624)

■ La visite médicale « de fin de carrière » est organisée pour les catégories de travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé et les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé (sans changement). Pour l'organisation de la visite prévue à l'article L. 4624-2-1, l'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

■ Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche.

■ Informé de la cessation de l'exposition, du départ ou de la mise à la retraite du travailleur, le service de santé au travail détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions définies et organise la visite lorsqu'il les estime remplies.

■ A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail.

■ Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail met en place, le cas échéant, la surveillance post-exposition.

■ Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition mentionnée à l'article L. 4624-2-1 ou post-professionnelle défini sur le fondement de l'article L. 461-7 du Code de la sécurité sociale, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire.



Article R. 4624-29 : Visite de pré-reprise dès 30 jours d'arrêt

■ En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise.



Article R. 4631-31 : Visite de reprise : après 60 jours pour arrêt de cause non professionnelle

- Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Essai encadré, rendez-vous de liaison et projet de transition professionnelle : décret n° 2022-373 du 16 mars 2022



Art. D. 323-6-1,2,3,4,5,6,7 du Code de la sécurité sociale : Essai encadré

Le bénéfice de l'essai encadré est ouvert, à sa demande, au salarié relevant du régime général, au bénéficiaire d'un contrat mentionné aux articles L. 1251-1 et L. 6221-1 du Code du travail et au stagiaire de la formation professionnelle, en arrêt de travail.

- 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.

- Au cours de l'essai encadré, le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu dans les mêmes modalités que celles respectivement prévues aux articles L. 321-1 et L. 433-1 du présent code et à l'article L. 1226-1 du Code du travail. L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

- 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 de travail est faite par l'entreprise auprès de laquelle l'assuré réalise l'essai encadré.

- L'essai encadré est mis en œuvre à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social mentionné au 4° de l'article L. 215-1, 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 mentionné au 4° de l'article L. 215-1, le service de prévention et de santé au travail, ou les organismes mentionnés à l'article L. 5214-3-1 du code du travail.

- La décision de refus de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la caisse générale de sécurité sociale de la demande de l'assuré de réaliser un essai encadré est motivée et précise les voies et délais de recours.

- 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.

- Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires et du tuteur.

- 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 mentionné au 4° de l'article L. 215-1 et, le cas échéant, aux organismes mentionnés à l'article L. 5214-3-1 du Code du travail.



Art. D. 1226-8-1 du Code du travail : Rendez-vous de liaison à partir de 30 jours d'arrêt de travail

- La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de trente jours.



Article D. 6323-9 du Code du travail : Projet de transition professionnelle

- Les conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas pour un salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail et dans les vingt-quatre 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.