

Le BIM.

Numéro
174
Juin
2022

La revue qui décrypte l'actualité juridique



LOI POUR LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL : LES DÉCRETS SONT PARUS

En décembre dernier, nous vous présentions, dans cette même publication, les axes majeurs de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui s'articulaient autour de trois grands principes : le renforcement de la prévention des risques, le décloisonnement santé publique/ santé travail et les dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

Pour que la loi entre en vigueur, nous restions dans l'attente, de la publication des décrets d'application. Ce fut chose faite avec un certain nombre de décrets publiés en mars et avril 2022, mais d'autres restent encore à paraître. Faisons un tour d'horizon des principales mesures...

L'essentiel

1. Le renforcement de la prévention des risques professionnels

1.1 La formation à la sécurité des membres du CSE et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les membres du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée d'au moins cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale d'au moins trois jours pour chaque élu, quelle que soit la taille de l'entreprise et d'au moins cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Cette réforme induit une charge supplémentaire pour les entreprises qui doivent financer ces formations. Un allègement est donc prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés qui pourront faire prendre en charge tout ou partie de ces coûts par leur OPCO.

En vertu du décret n°2022-395 du 18 mars 2022, les opérateurs de compétences (OPCO) pourront financer la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, depuis le 31 mars 2022.

Pourront ainsi être pris en charge par l'OPCO : les coûts pédagogiques (rémunération des organismes de formation) ; la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ; les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et lorsque la formation se déroule 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'OPCO déterminera les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

1.2 Les évolutions liées au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP a une double mission :

- répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, sachant qu'aujourd'hui le DUERP comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » ;
- assurer la traçabilité collective de ces expositions.

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il est tenu de procéder. Il s'agit de la reprise, au niveau légal, d'une disposition réglementaire déjà existante.

Les résultats de cette évaluation débouchent sur la définition d'actions de prévention, qui, selon l'effectif de l'entreprise, sont formalisées dans un plan annuel de prévention ou consignées dans le DUERP.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le DUERP doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP ainsi que ses mises à jour.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le DUERP doit aboutir à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui doit comprendre :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût) ;
- l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- un calendrier de mise en œuvre.

Le **décret n° 2022-395 du 18 mars 2022** précise que le DUERP doit être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Le texte indique que la mise à jour du DUERP doit être réalisée lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur, la précédente rédaction disposant que la mise à jour s'effectuait lorsqu'une information « dans une unité de travail » était « recueillie ».

La loi prévoit que, dans le cadre du dialogue social, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apportent « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise ». En outre, ce même CSE devra être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

La loi prévoit également que les instances suivantes apportent également leur contribution à l'évaluation des risques ainsi que des acteurs externes spécialisés en prévention des risques professionnels :

- le(s) salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques dans l'entreprise, lorsqu'il en existe ;
- le service de prévention et de santé au travail auquel il est adhérent ;
- les services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention ;
- les branches professionnelles sont incitées à accompagner les employeurs dans l'évaluation des risques professionnels, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction du DUERP.

Afin d'assurer la traçabilité des risques, l'employeur devra conserver les différentes versions successives du DUERP et les tenir à la disposition des travailleurs ; des anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Les modalités de conservation et de mise à disposition du DUERP sont fixées par décret en Conseil d'État. Ainsi, le **décret n° 2022-395 du 18 mars 2022** retient le plafond prévu par la loi : ainsi, le DUERP et ses versions antérieures doivent être tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à la disposition des intéressés. Il précise, concernant les travailleurs et les anciens travailleurs, que seules les versions du DUERP en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise sont à leur disposition, et que la communication des versions 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.

A cet effet, la loi crée une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP et de ses mises à jour, sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Conformément au **décret n° 2022-487 du 5 avril 2022**, cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 30 septembre 2022 pour les autres.

Le **décret n° 2022-395 du 18 mars 2022** prévoit que, jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation, l'employeur doit conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé. Ces dispositions s'appliquent uniquement aux versions du DUERP en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date.

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) auquel il adhère.

Précisons enfin qu'il existe des sanctions, en cas de défaut de réalisation du DUERP et d'actualisation de ce dernier. Sur le plan pénal, il s'agit d'une contravention de 5^e classe, soit 1500 euros pour les personnes physiques, puis 3000 euros en cas de récidive. Elle est portée à 7500 euros pour une personne morale, puis 15 000€ en cas de récidive. Sur le plan civil, l'employeur pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à ses salariés uniquement s'il résulte un préjudice du défaut d'établissement de DUERP.

1.3 La négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail peut porter également sur les conditions de travail

Rappelons que depuis le 31 mars 2022, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra également porter sur la **qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle est renommée « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail ».

1.4 Le passeport prévention

Pour rappel, la loi du 2 août 2021 a créé le passeport de prévention, qui recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur seront déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (créé par l'article 36 de la loi « santé au travail » du 2 août 2021) et approuvées par voie réglementaire.

En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret déterminant les missions, la composition, l'organisation et le fonctionnement dudit comité, ces modalités seront déterminées par décret. Ce décret est toujours en attente de publication.

A noter que le comité national de prévention et de santé au travail assurera également le suivi du déploiement du passeport de prévention.

2. Le décloisonnement santé publique/santé au travail : partenariat médecin du travail/ médecin praticien correspondant

2.1 Accès des médecins du travail au dossier médical partagé des travailleurs

Depuis le 31 mars 2022, la loi permet au médecin du travail d'accéder et d'alimenter le dossier médical partagé (DMP) d'un salarié, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.

Le but de cette mesure est de renforcer la coordination du parcours de santé du salarié entre la médecine du travail et la médecine de ville.

Néanmoins, le salarié est libre de refuser l'accès à son DMP au médecin du travail en charge de son suivi. Un refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à un avis d'inaptitude.

En outre, le médecin du travail a l'interdiction de porter un éventuel refus à la connaissance de l'employeur.

En outre, en cas de litige sur un avis du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, l'employeur ne pourra pas demander que les données du DMP soient communiquées à un médecin désigné par lui. Autrement dit, il lui sera impossible d'exiger la communication d'informations du DMP au motif que le salarié a autorisé le médecin du travail à y avoir accès.

2.2 Modalités d'accès au dossier médical en santé au travail

Le dossier médical en santé au travail (DMST) est constitué par le médecin du travail et retrace les informations relatives à l'état de santé du salarié, les expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

La loi redéfinit les modalités d'accès au DMST, notamment en vue d'en sécuriser les conditions d'accès et d'alimentation.

Elle ouvre expressément l'accès au DMST au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé du salarié (collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier), sauf opposition de ce dernier.

Ces mêmes professionnels de santé (hormis le praticien correspondant) pourront constituer et alimenter le DMST, en y indiquant l'ensemble des données d'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

La loi permet également le partage du DMST entre plusieurs SPST lorsque le salarié relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail (SPST) ou cesse de relever d'un de ces SPST, afin d'assurer la continuité de son suivi, sauf refus du travailleur.

Par ailleurs, la loi précise l'articulation du DMST avec le dossier médical partagé (DMP) du salarié, en prévoyant que le DMP comportera, avec l'accord de l'intéressé préalablement informé, un volet « santé au travail » dans lequel seront versés les éléments du DMST nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins. Ces éléments seront accessibles, uniquement à des fins de consultation, aux professionnels de santé de ville ou hospitaliers, sous réserve du consentement du salarié préalablement informé.

Cette mesure entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024. **Les décrets concernant l'accessibilité au DMST et l'intégration du volet DMST dans le DMP sont toujours en attente de publication.**

2.3 Le médecin praticien correspondant

Médecin de ville ayant suivi une formation en médecine du travail, le médecin praticien correspondant a pour mission de :

- contribuer au suivi médical simple du salarié, à l'exception du suivi médical renforcé.
- le MPC ne pourra pas proposer de mesures d'aménagement du poste ou des horaires et ne pourra pas déclarer inaptes les salariés.
- le MPC ne pourra pas cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant du salarié.

- le recours au MPC ne sera autorisé que dans des zones dans lesquelles un nombre suffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail a été identifiée par l'ARS.

Le MPC doit conclure avec le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) un protocole de collaboration signé à la fois par le directeur du service de santé et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire. Par ailleurs, l'interdiction faite au médecin du travail de pratiquer la « médecine de clientèle courante » ne s'appliquera pas au MPC. Le MPC ne pourra pas toutefois cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant du travailleur.

Un décret en Conseil d'Etat (au plus tard le 1^{er} janvier 2023) doit venir préciser les modalités d'application. Ce décret est toujours en attente de publication.

3. Des dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle

3.1 Le recours à la télémedecine autorisé

Les professionnels de santé au travail peuvent recourir « à des pratiques médicales ou de soins à distance, dite « télé-médecine », pour le suivi individuel du salarié.

Le **décret n°2022-679 du 26 avril 2022** apporte les précisions suivantes :

1. La vidéotransmission peut avoir lieu à l'initiative du professionnel de santé ou du salarié, mais sa pertinence est toujours appréciée par le professionnel.
2. Rappel de la nécessité d'obtenir le consentement du salarié pour la réalisation à distance de la visite et de la participation de son médecin traitant
3. La visite peut être réalisée sur le lieu de travail. L'employeur doit mettre à disposition, si nécessaire, un local dédié permettant le respect des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges

3.2 La mise en place de la surveillance post-exposition et post-professionnelle

Dorénavant, on ne parle plus de visite de fin de carrière mais d'une surveillance post-exposition ou post-professionnelle. En effet, la terminologie « visite de fin de carrière » a été supprimée par le **décret n°2022-372 du 16 mars 2022** et remplacée par l'expression « surveillance post-exposition ou post-professionnelle. »

Elle s'adresse aux salariés bénéficiant ou ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article L. 4624-2 du code du travail, et ceux ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 du code du travail antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Le but de la visite est d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels et de préconiser un suivi post professionnel en lien avec le médecin traitant.

Depuis le 31 mars 2022, cet examen médical peut intervenir « dans les meilleurs délais » après la cessation de l'exposition à des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés ; ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite.

Concernant la procédure, l'employeur informe son SPST dès qu'il a connaissance du départ à la retraite d'un salarié ou de la cessation de son exposition aux risques professionnels. Il avise sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information au SPST. En cas de carence de l'employeur, le salarié peut également demander cette visite dans le mois précédant la cessation de l'exposition ou son départ ou de sa mise à la retraite et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition.

La visite n'est pas automatique ; le service de santé informé détermine si le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du dispositif et organise la visite.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au salarié le document dressant l'état des lieux et préconise, le cas, échéant, une surveillance post professionnelle en lien avec le médecin traitant.

3.3 La création d'une cellule pluridisciplinaire dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle dans les SPST

La création d'une cellule pluridisciplinaire dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle dans les SPST vise à « mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle ». La cellule aura pour mission de :

- proposer des actions de sensibilisation ;
- identifier les situations individuelles ;
- proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, des mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du code du travail ;
- participer à l'accompagnement du salarié éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

La cellule 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

Pour favoriser l'action de la cellule de prévention de la désinsertion, il est prévu qu'avec l'accord de l'assuré, les organismes d'assurance maladie informeront les SPST lorsqu'ils identifieront, au regard des arrêts de travail qui leur ont été transmis, un risque de désinsertion professionnelle.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, sera effectuée.

3.4 Rappel : renforcement du rôle du référent handicap

Obligatoirement désigné dans les entreprises employant au moins 250 salariés, le référent handicap est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. La loi du 2 août 2021, lui confère le pouvoir, à la demande du salarié concerné, de participer au rendez-vous de liaison ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière.

3.5 La mise en place de la visite médicale de mi-carrière

Il s'agit d'un nouvel examen médical, qui doit être organisé au cours de l'année du 45ème anniversaire du salarié, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente. La visite peut être anticipée et être organisée conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance. Les objectifs sont de :

- s'assurer de l'adéquation du poste de travail du salarié avec son état de santé ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- sensibiliser le salarié sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels ;

Le questions-réponses (QR) du ministère du travail publié le 5 mai 2022 encadrant la prévention de la désinsertion professionnelle, ajoute que la visite peut être organisée à l'initiative du SPST, de l'employeur ou du salarié.

3.6 La création du rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical, mais un entretien entre le salarié et l'employeur qui a pour objectif de maintenir un lien avec le salarié pendant son arrêt de travail. Ce rendez-vous est destiné aux salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie (d'origine professionnelle ou non) d'une durée au moins égale à 30 jours, comme le précise le **décret n°2022-373 du 16 mars 2022**.

Dans le cadre de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe le salarié, par tout moyen, qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, en lui rappelant l'objectif de ce rendez-vous. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Notons que le QR précise que le salarié qui accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur. Ce délai n'étant pas prévu par le code du travail, il n'a qu'une valeur indicative. Le QR précise que ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel et durant la période d'arrêt de travail.

Le QR précise que l'employeur prévient le SPST, huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison. Ce délai n'étant pas fixé par le code du travail, il n'a qu'une valeur indicative.

Le service de prévention et de santé au travail est associé au rendez-vous de liaison. Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Le référent handicap peut participer, à la demande du salarié, au rendez-vous de liaison. Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

3.7 La visite de pré-reprise : les nouveautés

Visant à anticiper le retour dans l'entreprise du salarié en recommandant notamment la mise en place de mesures d'aménagement et d'adaptation du poste de travail, la visite de pré-reprise peut être à l'initiative du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie et du médecin du travail

Le **décret n°2022-372 du 16 mars 2022** précise qu'elle peut être organisée pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours. Ces mesures visent les arrêts ayant débuté à compter du 1^{er} avril 2022.

3.8 La visite de reprise : les nouveautés

Bénéficient obligatoirement de la visite de reprise : les salariées revenant de congé maternité, 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.

Le **décret n°2022-372 du 16 mars 2022**, ajoute que la visite de reprise est également 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. Cette modification concerne tout arrêt de travail commençant après le 31 mars 2022.

3.9 La création d'un essai encadré

L'essai encadré est un dispositif qui permet à un salarié d'évaluer, pendant son arrêt de travail, la compatibilité de son poste ou d'un autre poste au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise avec son état de santé, en continuant à percevoir le versement des indemnités journalières et des indemnités complémentaires.

Le **décret n° 2022-373 du 16 mars 2022** précise les modalités de mise en œuvre de l'essai encadré.

Ce dispositif s'adresse aux salariés y compris aux intérimaires, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle. Le QR précise qu'il est aussi ouvert aux pensionnés d'invalidité en arrêt de travail et aux salariés en temps partiel thérapeutique.

L'essai encadré est mis en œuvre à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social de la CPAM, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail.

L'essai encadré fait l'objet d'une convention formalisant les engagements de tous les partenaires comprenant notamment le médecin conseil de la CPAM, le médecin traitant et le médecin du travail.

Le bénéficiaire est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré et un bilan de l'essai doit être réalisé par le tuteur.

L'essai encadré est d'une durée maximale de 14 jours ouvrables en continu ou, selon le « questions-réponses » (QR), fractionnable. Il est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

Au cours de l'essai encadré, le salarié continue de percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale et, le cas échéant, l'indemnité complémentaire de la part de son employeur. L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

3.10 L'extension de la convention de rééducation professionnelle

Cette convention, mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail, permet aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude, de se réadapter ou se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi. Les bénéficiaires sont des travailleurs handicapés ou non.

Le **décret n°2022-372 du 16 mars 2022** définit les modalités de mise en œuvre de la convention de rééducation professionnelle en entreprise. La durée de la convention est de 18 mois maximum.

La convention est conclue entre l'employeur, le salarié et le service social de l'assurance maladie. Elle définit le montant total de la rémunération perçue par le salarié qui ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention.

3.11 L'accès au projet de transition professionnelle est facilité

Mis en place au 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (c'est l'ancien CIF). Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

La nouveauté est que la loi du 2 août 2021, complétée par le **décret n°2022-373 du 16 mars 2022**, étend la dérogation de la condition d'ancienneté de 24 mois au salarié ayant connu dans les 24 mois précédant sa demande à une absence résultant d'une maladie professionnelle ; ou d'une absence au travail d'au moins 6 mois consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Sources :

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

- Décret n°2022-395 du 18 mars 2022
- Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022
- Décret n° 2022-487 du 5 avril 2022
- Décret n°2022-679 du 26 avril 2022

- Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022
- Décret n°2022-373 du 16 mars 2022.
- Questions-réponses (QR) du ministère du travail publié le 5 mai 2022 encadrant la prévention de la désinsertion professionnelle

Parole d'expert

Interview

réalisée le 21 Juin 2022

En préambule, pouvez-vous nous présenter votre structure ?

Pôle Santé Travail est implanté sur l'ensemble du territoire, couvrant 12 secteurs géographiques, répartis dans l'Audomarois, la Flandre intérieure, la métropole Lille-Roubaix-Tourcoing et le Douaisis, avec 21 centres médicaux pour 200 espaces de consultations. Il emploie 614 collaborateurs dont 150 médecins, 80 infirmiers, 100 préventeurs, 130 assistantes médicales et compte 126 centres au sein de grandes entreprises.

32 078 entreprises, dont 90% de PME, adhèrent à Pôle Santé Travail. Ses professionnels de santé y suivent 498 225 salariés, y compris les intérimaires. En 2021, 208 376 visites ont été réalisées dans les centres ou en téléconsultation.

Pôle Santé Travail est l'acteur de référence d'une stratégie globale de prévention des risques professionnels auprès de ses entreprises adhérentes :

- suivi de santé individuelle,
- actions de conseil et d'accompagnement en milieu de travail,
- conseils sur la santé et la sécurité,
- veille, traçabilité des expositions aux substances et aux risques,
- promotion de la santé sur le lieu de travail : pratique sportive, vaccination, dépistage.

Pour Pôle Santé Travail, il s'agit de maintenir, dans la durée, son niveau d'intervention en matière de prévention primaire, d'en ajuster l'efficacité et d'en mesurer la pertinence.

Quels seront les impacts de la réforme de la santé au travail au sein de votre organisation tant dans sa structure que dans son fonctionnement ?



Damien VANDORPE

» Monsieur Damien VANDORPE a occupé les fonctions de DRH du groupe VAUBAN, puis successivement celles de Directeur Général des groupes VAUBAN, VAUBAN HUMANIS puis HUMANIS.

Il a également été Conseiller du Directeur Général du Groupe Crédit Mutuel Nord EUROPE.

Ensuite, il a exercé le poste de Directeur Général des Associations, Floralys Résidences et Floralys Domicile.

Depuis 2019, il assure la Direction Générale de Pôle Santé Travail Métropole Nord. Les enjeux de cette fonction sont multiples : accompagner les entreprises dans la maîtrise de leurs risques professionnels et dans la prévention de la santé au travail de leurs salariés, assurer le suivi médical individuel des salariés des entreprises adhérentes, garantir la qualité de service en améliorant l'organisation et ses processus. »

La loi prévoit la mise en place d'une offre de services.

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Dans l'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020, les partenaires sociaux ont exprimé la volonté que tout salarié bénéficie d'un même socle de prestations. Transposition de l'ANI, la loi du 2 août 2021 reprend l'offre socle, que l'on peut considérer comme une innovation. Aujourd'hui, Pôle Santé Travail propose déjà une offre large à ses entreprises adhérentes. Sa mission est de promouvoir, dans un esprit partenarial avec ses adhérents, son offre de service et de l'adapter aux besoins de chaque entreprise et de ses salariés. L'enjeu est de rendre accessible l'offre aux PME, en effectuant un travail de communication.

La tarification de l'offre fera l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis ? Pouvez-vous en évaluer les conséquences ?

Aujourd'hui, le mode de tarification se fait selon une cotisation calculée en fonction de la masse salariale de l'entreprise plafonnée à la tranche A de la sécurité sociale.

Désormais, la tarification se fera per capita. Il sera demandé aux entreprises de payer une cotisation forfaitaire par salarié et par type de suivi. Certaines entreprises pourront se trouver dans une situation qui les conduira à cotiser plus qu'auparavant, tandis que d'autres cotiseront moins qu'avant.

Avec la nouvelle loi « santé au travail », comment va s'articuler la relation entre la médecine du travail et la médecine de ville ?

On peut parler d'interdépendance ou encore d'interopérabilité entre médecine du travail et médecine de ville. Un salarié exposé à un risque professionnel va bénéficier de la surveillance post-exposition tout au long de sa carrière et même d'un entretien de fin de carrière. Le médecin du travail va pouvoir échanger avec lui sur son exposition aux risques professionnels. Les données seront intégrées dans le dossier médical en santé au travail. Ce dossier pourra être transmis au médecin de ville, si le salarié en est d'accord. Ainsi, le médecin de ville disposera d'informations complémentaires, lors de sa consultation avec le patient, ce qui permettra d'accélérer la recherche de diagnostic. Le médecin du travail conduit les actions de santé au travail, mais l'objectif est de créer une permutabilité avec la médecine de ville. Des fonds seront engagés pour développer des systèmes d'informations, afin de développer, en respectant les contraintes du secret médical, leur compatibilité avec la médecine de ville.

Le renforcement de la prévention des facteurs de risques professionnels a été un axe majeur de la réforme de la santé au travail. Comment se manifeste l'assistance proposée par vos services ?

Effectivement, le renforcement de la prévention aux facteurs de risques professionnels est un enjeu majeur de loi « santé au travail », et notamment les évolutions législatives et réglementaires apportées au document unique des risques professionnels en témoignent.

Le conseil en prévention primaire des risques devient progressivement aussi important que le suivi individuel. Il permet notamment d'aider l'entreprise à évaluer ses risques et à élaborer son plan de prévention, le cas échéant, de l'accompagner à rédiger son document unique d'évaluation des risques professionnels. L'entreprise adhérente reste cependant responsable de l'évaluation de ses risques et de leur limitation.

Pour remplir cette mission d'accompagnement, Pôle Santé Travail compte aujourd'hui 70 salariés conseillers en prévention de proximité, qui sont affectés dans les centres médicaux se situant à proximité géographique des entreprises. Leur rôle de premier niveau est d'accompagner les TPE et PME dans l'évaluation de leurs risques, l'élaboration de leur DUERP.

Le Pôle Santé Travail place la prévention des risques professionnels au cœur de son projet d'entreprise, en réaffirmant son premier rôle de préventeur.

Le texte prévoit plusieurs mesures pour alerter et lutter contre la désinsertion professionnelle. Comment va-t-elle se matérialiser concrètement ?

Sur la lutte contre la désinsertion professionnelle, la philosophie de la loi a changé, il s'agit de détecter plus souvent et plus tôt qu'un salarié en état de vulnérabilité risque de perdre son emploi. Plus, on détecte rapidement, plus vite, on peut accompagner le salarié et l'entreprise. Avant que le salarié ne soit frappé d'incapacité au travail ou d'invalidité, on encourage l'entreprise à aménager le poste, prendre des mesures d'isolement (télétravail par exemple) ou encore d'aménager les horaires. Si cela ne suffit pas, on accompagne le salarié pour rester en emploi. En effet, il s'agit d'assurer « un accompagnement dans l'emploi et en emploi. »

Le maintien dans l'emploi des salariés est une priorité pour Pôle Santé Travail. L'activité des professionnels de la cellule à la prévention de la désinsertion professionnelle est en progression constante due à l'augmentation des problématiques de santé liées au recul de l'âge de la retraite, en particulier pour les maladies chroniques et la survenance plus fréquente des pathologies liées aux risques psychosociaux.

La loi du 2 août 2021 a introduit de nouveaux dispositifs comme le rendez-vous de liaison qui a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur, puis, 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. Ainsi, en organisant un rendez-vous de liaison, pour le salarié qui est en arrêt maladie, en amont de la reprise, cela permet d'étudier les conditions pratiques de son retour en entreprise (reprise à temps partiel, aménagement de poste...) D'autres mesures ont été envisagées par la loi comme l'essai encadré ou le renforcement de la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Pour la santé au travail, il s'agit de créer un véritable partenariat avec l'entreprise. « Un médecin du travail devrait pouvoir donner envie à l'employeur d'investir dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et les conditions de travail. Les médecins sont les protecteurs de la santé de chaque salarié et ont pour but d'éviter que le salarié perde son emploi. »

De nouvelles visites médicales sont créées, comme la visite de mi-carrière ou le rendez-vous de liaison qui sont applicables depuis le 31 mars 2022. Avez-vous des premiers retours sur leur mise en place ?

Les services de Pôle Santé Travail ont déjà intégré ces nouveaux dispositifs. Avec la structuration de la Direction opérationnelle, nous avons amélioré nos systèmes de management et de pilotage pour viser à moyen terme une augmentation du nombre de nos actions en milieu de travail et de nos visites médicales. Nous engageons également la rénovation de nos centres médicaux les plus anciens pour un accueil optimisé des salariés suivis. Enfin, nous renforçons nos actions de communication, notamment en digital, pour apporter notre expertise de façon simple et pédagogique à l'ensemble de nos publics.

Avez-vous des informations sur le passeport prévention ?

La mise en place du passeport prévention est une mesure importante. La loi « santé au travail » met au centre du dispositif les partenaires sociaux. Dorénavant, la négociation annuelle obligatoire inclut les conditions de travail et la santé au travail. Avec l'introduction prochaine du passeport prévention, les formations liées à la santé et à la sécurité au travail vont faire l'objet d'une traçabilité, y seront insérées par exemple : les formations aux gestes qui sauvent, au secourisme du travail, à la conduite.... Le fait de recenser toutes les sensibilisations et formations conduit à faire du « management préventeur ».

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités
40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35
lacitedesentreprises@citeonline.org

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Rédactrice :

Arnaud COUSIN

Astrid FEUILLET



Responsable de la Communication :

Marion SIGIER

Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :

www.lacitedesentreprises.com

