

ISSN 1769 - 4000

N° 55 - SOCIAL n° 25

Sur www.fntp.fr le 20 octobre 2022 – [Abonnez-vous](#)

LOI DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

L'essentiel

La réforme portée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour le renforcement de la prévention en santé au travail est entrée en vigueur, dans sa majorité, le 31 mars 2022. Cette loi avait pour objectif de transposer l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu par les partenaires sociaux le 10 décembre 2020. Elle a introduit de nouvelles dispositions qui se déclinent autour de 5 axes :

- le renforcement de la prévention des risques professionnels ;
- l'amélioration du suivi médical des salariés ;
- la lutte contre la désinsertion professionnelle ;
- la réorganisation de la gouvernance du système de santé au travail
- le décloisonnement de la santé publique et la santé au travail.

Cette étude se concentrera sur les 4 premiers items.

Cette réforme a considérablement modifié les modalités d'organisation de certains examens médicaux auprès des services de prévention et de santé au travail (visites de préreprise et de reprise) et a introduit de nouveaux dispositifs destinés à lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés placés en arrêt de travail.

Par ailleurs, le législateur a souhaité davantage associer les instances représentatives du personnel dans la prévention des risques en entreprise et a enrichi les thèmes de négociations récurrentes obligatoires en y intégrant les conditions de travail.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

[Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail

[Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022](#) relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux 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° 2022-372 du 16 mars 2022](#) relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

[Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022](#) relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

[Décret n°2022-653 du 25 avril 2022](#) relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des SPSTI

[Décret n°2022-1031 du 20 juillet 2022](#) relatif aux référentiels et au cahier des charges de certifications des SPSTI

[Questions/Réponses du ministère du Travail](#) sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021

Contacts : santesecurite@fntp.fr et social@fntp.fr

RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

DUERP : un dispositif rénové

Depuis 2002, les entreprises doivent être dotées d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce DUERP présente les résultats de l'analyse de risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif. [Article L. 4121-3 du Code du travail](#)

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation débouchent sur l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) qui prévoit des actions détaillées, avec les modalités d'exécution, des indicateurs de résultat, une estimation des coûts ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit élaborer une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Nouveauté introduite par la loi du 2 août 2021, le PAPRIPACT comme la liste d'actions doivent désormais être consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

1. Mise à jour du DUERP

Avant le 31 mars 2022, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devaient mettre à jour annuellement leur DUERP.

Désormais, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le DUERP doit être mis à jour :

- au moins chaque année ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la mise à jour peut-être moins fréquente sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le PAPRIPACT et la liste des actions de prévention des risques doivent également être mis à jour à chaque actualisation du DUERP. [Article L.4121-3-1](#) et [R.4121-2 du Code du travail](#)

2. Contribution et Consultation obligatoire du Comité social et économique

À compter du 31 mars 2022, le CSE apporte sa contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Outre le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent dans l'entreprise, d'autres acteurs peuvent contribuer à ce processus d'évaluation des risques professionnels. Il s'agit :

- du ou des salarié(s) que l'employeur a désigné(s) pour être compétent(s) concernant les activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- du service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

L'employeur peut également solliciter le concours :

- après avis du CSE, d'intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail ;
- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre de programme de prévention spécifiques ;
- de l'OPPBT ;
- de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Une fois l'évaluation des risques effectuée, le CSE doit être consulté sur le contenu du DUERP et à chacune de ses mises à jour. [Article L. 4121-3 du Code du travail](#)

À défaut, l'employeur commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE, ce qui l'expose à un risque pénal. [Article L. 2317-1 du Code du travail](#)

3. Mise à disposition du DUERP

Le DUERP doit être, pour rappel, tenu à la disposition :

- des salariés ;
- des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- de l'inspection du travail ;
- des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.

À compter du 31 mars 2022, le DUERP est également mis à la disposition des anciens salariés de l'entreprise ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. [Article L.4121-3-1 du Code du travail](#).

À noter, seules les versions du DUERP en vigueur durant leur période d'activité sont à leur disposition.

4. Conservation et dépôt du DUERP

La mise à disposition du DUERP dans toutes ses versions est complétée par une nouvelle obligation de conservation.

En effet, depuis le 31 mars 2022, le DUERP doit être conservé dans toutes ses versions successives afin d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques.

La durée de conservation ne peut être inférieure à 40 ans.

La loi du 2 août 2021 prévoit également une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sur un portail numérique dédié. Cette obligation entre en vigueur :

- à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- à compter d'une date fixée par décret et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises de moins de 150 salariés.

5. DUERP et poly-expositions

Les modalités relatives à l'évaluation des risques pour prendre en compte les situations de poly-expositions à plusieurs agents chimiques dangereux ont été modifiées. [Article R. 4412-6 du Code du travail](#)

Pour les entreprises, cela revient à évaluer les effets combinés de l'ensemble des agents chimiques dangereux en cas d'exposition successive ou simultanée.

Le DUERP devra ainsi améliorer la « traçabilité des expositions » aux produits chimiques, afin de « permettre le repérage des salariés devant faire l'objet d'un suivi post-professionnel et post-exposition ».

L'alinéa exact est ainsi rédigé : « *En cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents* » doivent être évalués.

Passeport prévention : un outil dont les contours restent à déterminer

Dispositif créé par l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 et puis codifié à [l'article L.4141-5 du Code du travail](#) par la loi du 2 août 2021, le passeport prévention a pour objectif de regrouper l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

Si la loi a esquissé les grandes lignes du dispositif, elle prévoit que c'est au comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) – instance nouvellement créée - d'en déterminer les modalités précises d'application. Par un décret non publié, le Gouvernement a été entérinée la feuille de route du CNPS qui prévoit les modalités de déploiement du dispositif.

1. Qui alimente le passeport et où ?

Le passeport de prévention est adossé à la plateforme numérique dédiée au passeport d'orientation, de formation et de compétence et sera également géré par la caisse des dépôts et consignations.

Il doit être alimenté par les employeurs, les organismes de formation mais aussi les travailleurs eux-mêmes lorsqu'ils ont suivi des formations de leur propre initiative. Ils disposent chacun d'un espace dédié au sein de la plateforme numérique.

Les demandeurs d'emploi peuvent également ouvrir un passeport de prévention.

2. Quelles formations sont concernées ?

Dans un premier temps, seules les formations transférables sont à renseigner dans le passeport de prévention.

Il s'agit des formations en santé-sécurité visées par le code du travail et réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne par l'entreprise.

Plus précisément, il s'agit :

- des formations obligatoires spécifiques au titre du code du travail (Amiante, Travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur ...), exceptées les formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution,
- des « formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (CACES, risque pyrotechnique), et pas l'habilitation elle-même.

3. Quand entre-t-il en vigueur ?

Si la loi du 2 août 2021 prévoit une entrée en vigueur du dispositif au plus tard au 1^{er} octobre 2022, les partenaires sociaux ont émis le souhait que ce point soit revu afin de prévoir une montée en charge en deux

étapes : la mise en ligne d'un site d'information dédié au passeport de prévention au 1^{er} octobre 2022 et une entrée effective au printemps 2024.

Le site d'information a effectivement été mis en ligne en octobre 2022 au lien suivant : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

Ce site gouvernemental prévoit bien un déploiement échelonné mais en trois étapes :

- Ouverture du passeport de prévention pour les travailleurs en avril 2023
- Ouverture du passeport de prévention pour les employeurs en 2023/2024
- Consultation des passeports de prévention par les employeurs en 2024

Face au risque d'insécurité juridique et à l'absence de visibilité pour les entreprises, la FNTP a demandé au pouvoir public que soient intégrées plus clairement les dates d'entrée en vigueur dans la loi et que des instructions spécifiques soient passées aux drets afin de prévenir tout contrôle avant la date d'entrée en vigueur.

4. Quelle sanction ?

L'employeur a l'obligation de renseigner les « attestations, diplômes, certificats » obtenus dans le cadre de formation dont il est à l'initiative.

Ainsi, lorsque la formation est gérée en interne, il peut facilement renseigner le passeport de lui-même. Lorsque la formation est dispensée par un organisme de formation pour le compte de l'employeur, l'organisme de formation peut directement renseigner le passeport mais l'employeur reste seul responsable devant la loi.

L'employeur devra donc vérifier que l'organisme de formation a bien renseigné le passeport de prévention.

En principe, lorsque l'organisme de formation alimentera le passeport pour le compte de l'employeur celui-ci recevra une notification mais la forme de cette notification sera déterminée par la caisse des dépôts et consignations, gestionnaire de la plateforme.

A défaut de renseigner le passeport de prévention, l'employeur s'expose aux sanctions pénales prévues à [l'article L.4741-1 du code du travail](#) soit une amende de 10 000 euros autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. En cas de récidive, il risque un an d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros.

Harcèlement sexuel : mieux prévenir

La loi du 2 août 2021 a aligné la définition du harcèlement sexuel du Code du travail avec celle issue du Code pénal.

Outre l'ajout de la référence aux comportements et propos à connotation sexiste, cette loi concrétise dans le Code du travail une évolution importante de la définition du harcèlement sexuel : antérieurement uniquement caractérisé par la répétition des agissements perpétrés par son auteur, le harcèlement sexuel peut être dorénavant caractérisé par le cumul d'agissements subis par la victime et perpétrés par plusieurs personnes, peu important que chacune d'entre elles n'ait agi qu'une seule fois.

Pour rappel, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir, mettre un terme et sanctionner les faits de harcèlement sexuel. [Article L. 1153-5 du Code du travail](#)

La prévention du harcèlement sexuel qui est un des principes généraux de la prévention des risques doit faire l'objet de mesures spécifiques intégrées dans un ensemble cohérent. [Article L. 4121-2 du Code du travail](#)

Pour plus d'information sur le harcèlement sexuel, consultez notre [Bulletin d'Informations « Harcèlement sexuel et agissements sexistes »](#).

Nouvelles obligations d'information des représentants du personnel

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE contribue, notamment, à promouvoir la santé et la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dans le cadre de ces attributions spécifiques, la loi du 2 août 2021 a introduit une nouvelle obligation à la charge de l'employeur. Celui-ci doit présenter à la délégation du personnel au CSE la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, elle-même consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. [Article L. 2312-5 du Code du travail](#)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur a l'obligation de lui présenter un certain nombre de documents.

La loi du 2 août 2021 impose dorénavant à l'employeur de présenter au CSE le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. [Article L. 2312-27 du Code du travail](#)

Négociation obligatoire en entreprise

La loi du 2 août 2021 a complété le thème de négociation obligatoire en entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Antérieurement, ce thème de négociation portait « notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ».

Dorénavant, le Code du travail précise au sein de plusieurs dispositions que ce thème de négociation inclut également les conditions de travail. [Articles L. 2242-1, L. 2242-13 et L. 2242-17 du Code du travail](#)

Cette négociation obligatoire peut « également porter sur la **qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ». Par ailleurs, les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels peuvent y être associés. [Article L. 2242-19-1 du Code du travail](#)

À noter : Pour rappel, un accord d'entreprise peut définir la périodicité de cette négociation obligatoire, à condition que celle-ci soit engagée **au moins une fois tous les quatre ans**.

À défaut d'un tel accord, la négociation sur ce thème devra être engagée **au moins une fois par an**.

Formation des représentants du personnel et du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La loi du 2 août 2021 a encadré la durée de cette formation.

Celle-ci est **d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat** des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement du mandat, elle est :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le coût de cette formation est, en principe, pris en charge par l'employeur. [Article L. 2315-18 du Code du travail](#)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce coût peut être pris en charge par l'opérateur de compétences, selon des modalités définies par décret. [Article L. 2315-22-1 du Code du travail](#)

SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

Tout travailleur, même s'il n'est pas affecté à un emploi à risques bénéficie d'un suivi médical. [Article L. 4624-1 du Code du travail](#)

Ce suivi médical est constitué :

- d'une visite d'information et de prévention à l'embauche [Article R. 4624-10 du Code du travail](#) ;
- d'une visite d'information et de prévention périodique [Article R. 4624-16 du Code du travail](#) ;
- éventuellement d'une visite médicale « adaptée » [Article R. 4624-17 du Code du travail](#).

Réforme de la visite de préreprise

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et un décret du 16 mars 2022 ont modifié, d'une part, la liste des personnes pouvant être à l'initiative d'une visite de préreprise et, d'autre part, la durée minimale requise de l'arrêt pour la solliciter. Une nouvelle obligation d'information s'impose également à l'employeur.

Pour rappel, la visite de préreprise consiste en un **examen médical facultatif** destiné à préparer la reprise du travail d'un salarié placé en arrêt de travail d'une certaine durée, afin de favoriser son maintien dans l'emploi. Celle-ci doit se dérouler avant la reprise effective du salarié. Elle ne donne pas lieu à la délivrance d'un avis d'inaptitude.

1. Initiative de la visite de préreprise

Aux termes des [anciennes dispositions de l'article R. 4624-29 du Code du travail](#), la visite de préreprise pouvait être sollicitée par :

- le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ;
- le salarié lui-même ;
- ou le médecin traitant du salarié.

Ces dispositions ont été reprises et complétées dans un [nouvel article L. 4624-2-4 du Code du travail](#).

Dorénavant, **le médecin du travail peut également solliciter une visite de préreprise lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé.**

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur **le 31 mars 2022.**

Tableau récapitulatif

Initiative de la visite de préreprise	
Avant le 31 mars 2022	Depuis le 31 mars 2022
Médecin traitant	Médecin traitant
Médecin conseil des organismes de sécurité sociale	Services médicaux de l'assurance maladie
Salarié	Salarié
/	Médecin du travail

2. Salariés concernés par la visite de préreprise

Antérieurement, la visite de préreprise pouvait être sollicitée pour les salariés en **arrêt de travail depuis plus de 3 mois**.

[L'article R. 4624-29 du Code du travail](#) prévoit désormais que la visite de préreprise peut être sollicitée pour **les salariés absents depuis plus de 30 jours**.

[Un Questions-Réponses du ministère du Travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle](#) précise que la durée de 30 jours de l'arrêt de travail peut être continue ou discontinue.

Pour rappel, tous les arrêts de travail sont concernés, peu importe leur nature (accident du travail, maladie professionnelle, accident ou maladie d'origine non professionnelle).

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, soit au plus tôt à compter du **1^{er} avril 2022**.

Tableau récapitulatif

Arrêts de travail pouvant être concernés par l'organisation d'une visite de préreprise	
Arrêt ayant débuté avant le 1 ^{er} avril 2022	Arrêt débutant à compter du 1 ^{er} avril 2022
Arrêt de travail de plus de 3 mois	Arrêt de travail de plus de 30 jours

3. Rôle du médecin du travail

Pour rappel, au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Cette visite permet ainsi au médecin du travail d'étudier la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Le médecin du travail s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur ([C. trav., art. R. 4624-30](#)).

4. Nouvelle obligation d'information de l'employeur

En application des nouvelles dispositions de [l'article L. 4624-2-4, alinéa 2 du Code du travail](#), **l'employeur doit désormais informer le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter une visite de préreprise.**

Cette obligation peut être satisfaite, par exemple, lors de la tenue du rendez-vous de liaison (voir page 10).

Un modèle de courrier d'information à adresser à votre salarié est joint en annexe 1.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 31 mars 2022.

Nouvelles modalités d'organisation de la visite de reprise

Jusqu'à récemment, [l'article R. 4624-31 du Code du travail](#), dans sa rédaction antérieure, imposait à l'employeur d'organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail à l'issue de certaines absences :

- un congé de maternité ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle, sans condition de durée ;
- une absence pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée d'au moins 30 jours.

Désormais, l'obligation d'organiser une visite de reprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'une absence pour maladie ou accident est également inscrite à [l'article L. 4624-2-3 du Code du travail](#).

Les modalités d'application de ce nouvel article ont été fixées par le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, qui a modifié l'article R. 4624-31 précité.

Dorénavant, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite de reprise :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, sans condition de durée ;
- après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'au moins 30 jours ;
- **après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée d'au moins 60 jours.**

Ces nouvelles modalités d'organisation de la visite de reprise sont applicables pour les **arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, soit au plus tôt à compter du 1^{er} avril 2022.**

En conséquence, pour les salariés couverts par un arrêt pour maladie ou accident non professionnel ayant débuté avant le 1^{er} avril 2022 et se terminant postérieurement à cette date, ceux-ci bénéficient des anciennes dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du travail. En d'autres termes, l'employeur aura l'obligation d'organiser une visite de reprise pour ces salariés en cas d'absence d'au moins 30 jours (et non 60 jours).

Tableau récapitulatif

Quand la visite de reprise est-elle obligatoire ?		
Nature de l'absence	Arrêt ayant débuté avant le 1 ^{er} avril 2022	Arrêt ayant débuté au plus tôt le 1 ^{er} avril 2022
Congé de maternité	Peu importe la durée du congé	Peu importe la durée du congé (inchangé)
Maladie professionnelle	Peu importe la durée de l'arrêt de travail	Peu importe la durée de l'arrêt de travail (inchangé)
Accident du travail	Arrêt de travail d'au moins 30 jours	Arrêt de travail d'au moins 30 jours (inchangé)
Maladie ou accident non professionnel	Arrêt de travail d'au moins 30 jours	Arrêt de travail d'au moins 60 jours (nouveau)

Visite post-exposition

1. En quoi consiste la visite médicale post-exposition ?

Cette visite médicale doit avoir lieu dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition à des risques particuliers pour la santé ou la sécurité justifiant un suivi individuel renforcé ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite. Elle n'est donc plus nécessairement liée à la fin de la carrière. [Article L. 4624-2-1 du Code du travail](#)

2. Qui sont les travailleurs concernés ?

La visite post-exposition s'applique aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée à compter du 31 mars 2022.

Elle concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé, mais également ceux ayant été exposés à un ou plusieurs des risques professionnels suivants, antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé de l'état de santé à savoir :

- amiante ;
- plomb dans les conditions prévues à l'[article R. 4412-160 du Code du travail](#) ;
- agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'[article R. 4412-60 du Code du travail](#) ;
- agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'[article R. 4421-3 du Code du travail](#) ;
- rayonnements ionisants ;
- risque hyperbare ;
- risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

[Article R.4624-28-1 du Code du travail](#)

3. Quelles sont les modalités d'organisation de la visite médicale post-exposition ?

L'employeur doit informer son service de prévention et de santé au travail (SPST), 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 et aviser le salarié de la transmission de cette information.

À défaut, le salarié pourra demander le bénéfice de cette visite directement auprès de son SPST durant le mois précédant la cessation de l'exposition, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition. Il doit alors informer l'employeur de sa démarche. [Article R. 4624-28-2 du Code du travail](#).

Le SPST, après avoir été informé de la cessation de l'exposition, du départ ou de la mise à la retraite du salarié, détermine par tout moyen s'il remplit les conditions légales et organise la visite le cas échéant.

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le salarié, sur la base, notamment, des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail (DMST), des déclarations du salarié et de celles de ses employeurs successifs.

À l'issue de la visite, le médecin du travail doit remettre au travailleur le document dressant l'état des lieux des risques auxquels il a été exposé et met en place, si nécessaire, une surveillance post-exposition ou post-professionnelle en tenant compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée. [Article L. 4624-2-1 du Code du travail](#)

Il informe le salarié des démarches à effectuer pour bénéficier de ce suivi. Le médecin du travail transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, l'état des lieux et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure. [Article R. 4624-28-3 du Code du travail](#)

Prescriptions médicales par certains médecins du travail

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans, dans trois régions volontaires (dont une au moins d'Outre-Mer), les médecins du travail pourront :

- prescrire et renouveler des arrêts de travail ;
- prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Le médecin du travail ne pourra procéder à de telles prescriptions que s'il est détenteur d'un diplôme spécifique ou d'une formation spécialisée.

Les régions concernées, les modalités de cette expérimentation ainsi que les conditions dans lesquelles ces prescriptions pourront être effectuées seront définies par un décret, non publié à ce jour.

Au terme de cette expérimentation, un rapport d'évaluation sera réalisé et transmis au Parlement. [Article 32 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#)

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Le rendez-vous de liaison

La loi du 2 août 2021 a introduit un [nouvel article L. 1226-1-3 dans le Code du travail](#) et a instauré le rendez-vous de liaison.

1. Participants au rendez-vous de liaison

Il s'agit d'un **rendez-vous entre le salarié en arrêt de travail et l'employeur**, associant le service de prévention et de santé au travail.

Selon [un Questions-Réponses du ministère du Travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle](#), le service de prévention et de santé au travail peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP.

Ce Questions-Réponses précise également que l'association du service de prévention et de santé au travail peut se faire :

- en préparant des documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule PDP, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à la disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- en assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Le Questions-Réponses précité indique également que le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

La participation du service de prévention et de santé au travail et celle du référent handicap peut se faire en présentiel ou à distance.

Ces nouvelles dispositions sont applicables **depuis le 31 mars 2022**.

2. Salariés éligibles

Un [nouvel article D. 1226-8-1 du Code du travail](#) précise que l'organisation de ce rendez-vous de liaison est possible pour les **salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie (d'origine professionnelle ou non) d'une durée au moins égale à 30 jours**.

[Le Questions-Réponses du ministère du Travail sur la prévention de la désinsertion professionnelle](#) précise que la durée de 30 jours de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée.

3. Objet du rendez-vous de liaison

[Le Questions-Réponses du ministère du Travail](#) précité indique que ce rendez-vous n'est pas un rendez-vous médical mais un rendez-vous destiné à maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et son employeur.

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 par [l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale](#) (actions de formation professionnelle continue, actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil tels que l'essai encadré ou la convention de rééducation professionnelle) ;
- de la visite de préreprise;
- des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental.

4. Obligation d'information de l'employeur

Lorsque le salarié est en arrêt de travail d'au moins 30 jours, l'employeur a l'obligation de l'informer qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison. Cette information peut être faite par tout moyen.

Un modèle de courrier d'information à adresser à votre salarié est joint en annexe 2.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 31 mars 2022.

5. Organisation du rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison est **organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié**.

[Le Questions-Réponses du ministère du Travail](#) indique que lorsque le salarié sollicite ou accepte le rendez-vous de liaison, celui-ci se voit proposer une date de rendez-vous **dans les 15 jours par l'employeur**. Il précise également que ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel.

Selon le ministère du Travail, l'employeur doit prévenir le service de prévention et de santé au travail **8 jours avant la tenue du rendez-vous de liaison**.

Lorsque ce rendez-vous est organisé par l'employeur, aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de s'y rendre.

Ces nouvelles dispositions sont applicables **depuis le 31 mars 2022**.

La visite de mi-carrière

1. Objet et déroulement de la visite de mi-carrière

La visite de mi-carrière est un nouvel examen médical obligatoire réalisé par le médecin du travail, un infirmier exerçant en pratique avancée ou un infirmier en santé au travail et qui a pour objet :

- d'établir un **état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;

- **d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleurs en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- **de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement** au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Lors de la visite de mi-carrière, le médecin du travail peut proposer, par écrit et **après échange avec le salarié et l'employeur**, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ([C. trav., art. L. 4624-2-2, I](#) ; [Questions-Réponses du ministère du Travail](#)).

Lorsque la visite de mi-carrière est réalisée par un infirmier exerçant en pratique avancée, il n'a pas la possibilité de préconiser les mesures individuelles précitées. En revanche, il peut, à l'issue de la visite de mi-carrière, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail s'il l'estime nécessaire ([C. trav., art. L. 4324-2-2, II](#)).

La visite de mi-carrière peut se faire en téléconsultation et doit faire l'objet d'une attestation de visite. Lorsque la visite de mi-carrière est couplée à une visite périodique, une seule attestation suffit mais elle doit préciser que la visite de mi-carrière a bien été effectuée et que le salarié a bien été sensibilisé aux enjeux du vieillissement au travail et aux risques de désinsertion professionnelle ([Questions-Réponses du ministère du Travail](#)).

2. À quel moment le salarié peut-il bénéficier de la visite de mi-carrière ?

La visite de mi-carrière est organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié ([C. trav., art. L. 4624-2-2, I](#)).

Toutefois, cette visite peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance fixée par l'accord de branche ou deux ans avant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié.

Le Questions-Réponses du ministère du Travail précise ainsi que la visite peut être organisée entre les 43 et 45 ans du salarié.

À noter : aucune disposition conventionnelle des Travaux Publics ne traite de la visite de mi-carrière. Celle-ci pourra donc être :

- organisée durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié (soit pour le salarié âgé de 44 ans révolus) ;
- ou anticipée à l'occasion d'un autre examen du médecin du travail entre les 43 et 45 ans du salarié.

À noter également : pour les salariés désinsérés professionnellement, cette visite pourra être organisée dès leur retour à l'emploi dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées par l'éventuel accord de branche ou, à défaut, qu'ils ont au moins 45 ans.

3. Qui peut organiser la visite de mi-carrière ?

Le [Questions-Réponses du ministère du Travail](#) précise que la visite de mi-carrière peut être organisée à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié.

4. Rôle du référent handicap

Le [Questions-Réponses du ministère du Travail](#) indique que le référent handicap est informé par l'employeur de l'organisation de la visite de mi-carrière.

Le référent handicap ne peut assister à la visite de mi-carrière qu'en cas d'acceptation du salarié. Il ne peut toutefois pas assister à l'entretien médical ni à l'examen médical du salarié, mais uniquement aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

L'essai encadré

L'essai encadré est un dispositif mis en place par l'Assurance maladie destiné à prévenir la désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non.

Jusqu'à très récemment, ce dispositif relevait de la pratique de certaines caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et ne faisait l'objet que de circulaires internes à l'Assurance maladie. Il ne bénéficiait d'aucun fondement légal ou réglementaire.

La loi du 2 août 2021 a ainsi modifié [l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale](#), qui vise dorénavant expressément l'essai encadré, lui conférant ainsi un fondement légal. Ses modalités de mise en œuvre ont quant à elles été définies par un décret du 16 mars 2022.

Par ailleurs, un Questions-Réponses du ministère du Travail relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle a apporté de nombreuses précisions quant à la mise en œuvre de l'essai encadré.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 31 mars 2022 et s'appliquent aux arrêts de travail en cours à cette même date.

1. Objet de l'essai encadré

L'essai encadré permet au salarié d'évaluer, pendant son arrêt de travail la compatibilité d'un poste de travail. L'essai encadré permet au bénéficiaire d'évaluer, pendant son arrêt de travail la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

Le bénéficiaire peut donc tester un nouveau poste ou un aménagement de poste, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise ([CSS, art. D. 323-6](#)).

[Un Questions-Réponses du ministère du Travail relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle](#) indique que l'essai encadré vise à :

- tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste ;
- tester la capacité du salarié à reprendre son emploi avec un aménagement de son poste de travail ;
- tester la capacité du salarié à reprendre un nouveau poste de travail ;
- ou rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel.

2. Publics éligibles

L'essai encadré est ouvert, **à leur demande**, sous réserve d'être en arrêt de travail (sans condition de durée) :

- au salarié relevant du régime général ;
- au travailleur temporaire ;
- à l'apprenti ;
- au stagiaire de la formation professionnelle ([CSS, art. D. 323-6](#)).

Par ailleurs, [le Questions-Réponses du ministère du Travail](#) précité indique que l'essai encadré est également ouvert aux salariés titulaires d'une pension d'invalidité en arrêt de travail ou encore aux salariés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou un travail aménagé ou à temps partiel.

La personne qui réalise un essai encadré est en arrêt de travail, son contrat de travail demeure donc suspendu à ce titre.

3. Entrée dans le dispositif

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 caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), avec l'accord :

- du médecin traitant ;
- du médecin-conseil ;
- et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

L'essai encadré peut être proposé à l'assuré par :

- le service social de la CARSAT ;
- le service de prévention et de santé au travail ;
- ou les organismes de placement spécialisés chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ([CSS, art. D. 323-6-3](#)).

La demande d'essai encadré doit être adressée à la CPAM et fait l'objet d'une instruction par l'Assurance maladie. Celle-ci informe par courrier simple le salarié et, le cas échéant, l'employeur de son accord. Dans ce cas, l'employeur doit informer le médecin du travail de la mise en œuvre du dispositif ([Questions-Réponses du ministère du Travail](#)).

En cas de rejet de la demande, la décision de refus de la CPAM doit être motivée et préciser les délais et voies de recours ([CSS, art. D. 323-6-4](#)). Le salarié dispose dans ce cas d'un délai de deux mois, à compter de la notification de la décision défavorable, pour saisir la commission de recours amiable (CRA). En cas de décision défavorable de la CRA, le salarié peut saisir le tribunal judiciaire dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision ([Questions-Réponses du ministère du Travail](#)).

4. Déroulement de l'essai encadré

- Formalisation

Chaque période d'essai encadré doit être **formalisée par une convention** reprenant les engagements des partenaires visés à l'article D. 323-6-3 du Code de la sécurité sociale et du tuteur du bénéficiaire ([CSS, art. D. 323-6-6](#)).

- Lieu d'exécution

L'essai encadré peut se dérouler au sein de l'entreprise où est employé le salarié ou dans une autre entreprise.

[Le Questions-Réponses du ministère du Travail](#) apporte des précisions quant aux conditions devant être remplies pour que l'essai encadré se déroule dans une autre entreprise.

Lorsque l'essai encadré est réalisé dans une autre entreprise que celle du salarié, le projet d'essai encadré est présenté à son employeur par le service de prévention et de santé au travail d'origine du salarié, le service social de l'assurance maladie, ou l'organisme de placement spécialisé, selon le cas. Il est ensuite organisé en accord avec l'entreprise d'accueil.

Il est également précisé que l'essai encadré a lieu dans une autre entreprise à condition que le projet de reclassement le justifie et/ou que le poste à tester n'existe pas dans l'entreprise d'origine.

Par ailleurs, lorsque l'essai encadré se déroule dans une autre entreprise, le médecin du travail de l'entreprise d'origine doit donner son accord sur la mise en place de l'essai, en lien si besoin avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil.

- Désignation d'un tuteur

Le tuteur du bénéficiaire de l'essai encadré est une personne au sein de l'entreprise dans laquelle ledit essai est effectué. Il doit être désigné par l'employeur de l'entreprise d'accueil ([Questions-Réponses du ministère du Travail](#)).

Le tuteur accompagne le salarié pendant son essai encadré. À l'issue de l'essai encadré, il rédige un bilan en lien avec le salarié (voir ci-après).

- Durée

La durée de l'essai encadré ne peut pas excéder **14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables** ([CSS, art. D. 323-6-5](#)).

[Le Questions-Réponses du ministère du Travail](#) précise qu'il peut s'agir d'une durée de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables.

Il est également indiqué qu'un même salarié peut bénéficier de plusieurs essais encadrés, dans la mesure où son projet professionnel peut évoluer au cours de son arrêt de travail du fait du changement de sa situation (médicale, sociale ...).

- Bilan

À l'issue de l'essai encadré, un bilan est réalisé par le tuteur, en lien avec le bénéficiaire. Ce bilan est destiné à déterminer si l'essai encadré a été concluant et de prévoir si de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un autre dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle sont nécessaires (Questions-Réponses du ministère du Travail).

Selon [le Questions-Réponses précité](#), le bilan rappelle/précise les modalités pratiques de l'essai encadré :

- objectifs ;
- dates de début et fin ;
- organisation du temps de travail ;
- si l'essai encadré a été réalisé sur le poste initial ou sur un autre poste ;
- le secteur d'activité concerné ;
- le nom du tuteur et son poste ;
- les tâches exécutées au cours de la période ;
- les observations ;
- les facteurs facilitant le retour à l'emploi et les facteurs le limitant ;
- les besoins d'aménagement techniques, organisationnels, humains, en formation ou autres.

Ce bilan est communiqué :

- au médecin du travail de l'employeur du bénéficiaire ;
- au médecin du travail de l'entreprise d'accueil, le cas échéant ;
- au service social de la CARSAT ;
- et, le cas échéant, aux organismes de placement spécialisés chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ([CSS, art. D. 323-6-7](#)).

- Indemnisation

Tout au long de la durée de l'essai encadré, le bénéficiaire continue de percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Par ailleurs, le bénéficiaire étant toujours considéré comme étant en arrêt de travail, il continue de percevoir un maintien de salaire légal ou conventionnel versé par l'employeur, s'il en remplit toujours les conditions.

Toutefois, l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire effectue l'essai (la sienne ou une autre) ne doit lui verser **aucune rémunération au titre de l'essai encadré** ([CSS, art. D. 323-6-1](#)).

- Couverture par l'assurance accident du travail et maladie professionnelle

En cas de survenance d'un accident du travail ou de constat d'une maladie professionnelle au cours de l'essai encadré, la déclaration d'accident doit être faite par l'entreprise au sein de laquelle l'essai est réalisé ([CSS, art. D. 323-6-2](#)).

L'entreprise doit préciser le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et le code risque 85.3HA sur la déclaration. Cette déclaration doit également être faite en cas d'accident de trajet ([Questions-Réponses du ministère du Travail relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle](#)).

- Cumul avec les aides de l'AGEFIPH

Selon le [Questions-Réponses du ministère du Travail](#), les entreprises peuvent bénéficier, sous certaines conditions, des aides de l'AGEFIPH ou OETH pour être accompagnées dans leurs projets de recrutement et maintien en emploi des personnes en situation de handicap ou pour bénéficier d'aides financières visant à accueillir et à intégrer les personnes handicapées. Ces aides peuvent se cumuler avec un essai encadré.

Le référent « Handicap »

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un référent « Handicap ».

Ses missions sont renforcées à partir du 31 mars 2022.

1. Entreprises concernées

Est désigné un référent « Handicap » dans **toutes les entreprises d'au moins 250 salariés** ([C. trav., art. L. 5213-6-1](#)).

L'effectif salarié et le franchissement de ce seuil de 250 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à [l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale](#).

À noter : aucune sanction n'est prévue par les textes en l'absence de désignation d'un référent.

Pour en savoir plus sur les modalités de calcul des effectifs, issues de la loi dite PACTE, vous pouvez consulter [notre Bulletin d'Informations](#) dédié.

2. Modalités de désignation

Aucune précision n'est apportée par le Code du travail quant aux modalités de désignation du référent « Handicap ». L'employeur est donc libre de désigner la personne de son choix.

À noter : aucune durée n'encadre cette désignation, qui peut donc être à durée déterminée ou indéterminée.

3. Missions du référent « Handicap »

Il est chargé **d'orienter, d'informer et d'accompagner** les personnes en situation de handicap.

Le Code du travail ne donne pas plus de précisions quant au détail des missions du référent « Handicap », qu'il convient d'adapter à la taille, l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

D'après l'Agefiph, la fonction de référent « Handicap » recouvre généralement 4 dimensions :

- **un « tiers de confiance »** qui informe, oriente, accompagne les personnes en situation de handicap ;
- **une interface, un facilitateur** qui fait le lien entre les différents acteurs internes/externes à l'entreprise ;
- **un pilote** d'actions, de projets voire d'une politique handicap ;
- **un « ambassadeur »** de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph donne également des exemples d'activités les plus fréquentes pouvant être rattachées à la fonction de référent « Handicap » :

- **organiser** la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...);
- **informer / orienter / accompagner** les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement RQTH...);
- **sensibiliser et outiller** les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées / ESAT/ travailleur indépendant handicapé;
- **organiser** des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...);
- **communiquer en interne** sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies etc.;
- **développer / suivre** les partenariats externes (Agefiph, DREETS, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH etc.);
- **assurer une veille** (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...);
- **communiquer vers l'externe** (événements, trophées, colloques, forums...);
- **construire et piloter** un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

Attention : aucun moyen particulier ni temps dédié ne sont prévus par les textes pour la mise en œuvre des missions attribuées au référent « Handicap ».

Selon l'Agefiph, plusieurs facteurs de réussite participent à la prise en main par le référent « Handicap » de ses missions :

- une identification du référent sur **la base du volontariat**;
- **un engagement de la direction** sur le sujet handicap et l'intégration de la désignation du référent dans la stratégie de l'entreprise;
- **une mission claire** attribuée au référent;
- **un temps dédié** à son activité;
- **la mise à disposition de ressources** qui contribuent à la professionnalisation du référent (outillage, formation, veille, échange de pratiques etc.).

4. Nouvelle mission à compter du 31 mars 2022

L'article 20 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail renforce les missions du référent « Handicap » à compter du 31 mars 2022.

À la demande du travailleur concerné, le référent peut participer :

- au rendez-vous de liaison organisé au cours d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours;
- aux échanges visant à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou des mesures d'aménagement du temps de travail consécutives à une visite de mi-carrière.

Dans les deux cas, il est tenu à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

5. Accompagnement par le réseau Agefiph

Pour accompagner les référents « Handicap », l'Agefiph propose [des modules de formation/professionnalisation](#), organisés en région.

Également, [le réseau des référents handicap \(RRH\)](#) de l'Agefiph permet la rencontre et l'échange entre les différents acteurs en charge du sujet emploi et handicap en entreprise.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter [le site de l'Agefiph](#).

LA RÉORGANISATION DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

La loi réorganise la gouvernance de la santé au travail, en renforçant le pilotage national, en instituant une meilleure coopération entre médecine du travail et médecine de ville.

En parallèle, la loi réorganise le fonctionnement de services de prévention et de santé au travail et détermine l'offre de service de ces derniers ainsi que leur gouvernance et leur champ d'actions.

Une refonte de la gouvernance nationale

Au niveau national, un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), aux compétences étendues, est institué au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail en remplacement du groupe permanent d'orientation.

Ce comité a notamment pour missions de participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et de définir les modalités d'application des nouveaux dispositifs créés par la loi du 2 août 2021 (passeport de prévention, plateforme de conservation du DUERP, etc...).

Sur la réorganisation de la gouvernance, la loi du 2 août 2021 prévoit également les conditions de la fusion des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Renforcement de la transversalité entre médecine du travail et médecine de ville

La loi du 2 août 2021 a créé la fonction de médecin praticien correspondant (MPC). Médecin de ville disposant d'une formation en médecine du travail, ce MPC pourra contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical des travailleurs dans des zones blanches où l'accès à un médecin du travail est rendu difficile.

Le médecin du travail peut également déléguer une partie de ses missions à l'équipe pluridisciplinaires. Ainsi, le collaborateur médecin, l'interne, ou l'infirmier en santé travail dont le statut est consacré par la loi du 2 août 2021, peuvent se voir confier la réalisation de visites ou examens, à certaines conditions.

Toujours dans un but de rapprochement des professions de médecin du travail et médecin de ville, la loi du 2 août 2021 prévoit à titre expérimental et pour une durée de 5 ans, dans trois régions volontaires (dont une au moins d'Outre-Mer), la possibilité pour les médecins du travail de :

- prescrire et renouveler des arrêts de travail ;
- prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé du travailleur du fait de son travail ou à la promotion d'un état de santé compatible avec son maintien en emploi. Le médecin du travail ne pourra procéder à de telles prescriptions que s'il est détenteur d'un diplôme spécifique ou d'une formation spécialisée.

Les régions concernées, les modalités de cette expérimentation ainsi que les conditions dans lesquelles ces prescriptions pourront être effectuées seront définies par un décret, non publié à ce jour.

Au terme de cette expérimentation, un rapport d'évaluation sera réalisé et transmis au Parlement. [Article 32 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#)

Une nouvelle organisation de l'offre de services des Services de Prévention et Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

Une des principales innovations de la loi du 2 août 2021 et [du décret n°2022-653 du 25 avril 2022](#) a été d'opérer une distinction entre une offre socle de service, et une offre de service complémentaire afin d'améliorer la qualité du service rendu aux entreprises et l'accessibilité du suivi médical des salariés.

1. L'offre socle : des services homogènes et obligatoires

Tous les services de santé au travail interentreprises doivent désormais assurer aux entreprises adhérentes des services précis en matière :

- De prévention des risques professionnels,
- De suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- Et de désinsertion professionnelle.

La liste précises des missions attendues est décrite en annexe du décret du 25 avril 2022.

La cotisation que verse l'employeur vise à financer cette offre. Cette offre socle vise à ce que les plus petites entreprises aient un accès amélioré aux SPST.

Conformément au nouvel article L.4622-9-3 du Code du travail, une certification par un organisme indépendant validera notamment la conformité de l'offre proposée. Le cahier des charges de certification a été défini par le [décret n°2022-1031 du 22 juillet 2022](#). Il entre en vigueur au plus tard au 1^{er} mai 2023. À compter de cette date, les SPSTI auront deux ans pour obtenir leur certification.

À cette offre socle, s'ajoutent les missions légales confiées aux SPSTI en matière de santé publique et les prestations relevant de l'offre complémentaire.

2. L'offre complémentaire de services

La loi permet aux SPSTI de proposer une offre de services complémentaires, que ces services peuvent déterminer eux même ou éventuellement élaborer à la demande de certaines entreprises. Il s'agit de prestations marchandes relevant d'une facturation complémentaire à la cotisation de l'employeur.

Ces services complémentaires ont pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne sont donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers. Ces services complémentaires n'ont pas comme finalité de développer une dynamique d'offre marchande de la part du SPSTI.

A noter : un décret encore non publié devrait entériner la possibilité pour les SPSTI d'accepter l'adhésion d'une entreprise située dans la région dans laquelle il dispose d'un agrément dès lors que l'adhésion de l'entreprise ne remet pas en cause la couverture effective des besoins en médecine du travail des secteurs pour lequel le service est agréé.

ANNEXES

Annexe 1 : modèle de courrier d'information sur l'organisation d'une visite de préreprise

[Coordonnées de l'entreprise]

[Coordonnées du salarié]

[Lieu], le [Date]

Objet : Visite de préreprise

<CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <PRÉCISEZ LE NOM ET LE PRÉNOM DU SALARIÉ> ,

Vous êtes en arrêt de travail depuis le <DATE>¹.

Conformément à la réglementation en vigueur, nous vous informons par la présente que vous pouvez, si vous le souhaitez, demander à bénéficier d'un examen de préreprise auprès de la médecine du travail.

Lors de cet examen, le médecin du travail pourra notamment étudier l'éventualité de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de votre poste de travail ou des mesures d'aménagement de votre temps de travail.

Veillez agréer, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <PRÉCISEZ LE NOM ET LE PRÉNOM DU SALARIÉ> , l'expression de notre considération distinguée,

<SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR>

Avertissement : le présent modèle reste un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l'entreprise et de la situation.

¹ Pour rappel, la visite de préreprise ne concerne que les arrêts de travail d'une durée supérieure à 30 jours.

Annexe 2 : modèle de courrier d'information sur l'organisation du rendez-vous de liaison

[Coordonnées de l'entreprise]

[Coordonnées du salarié]

[Lieu], le [Date]

Objet : Rendez-vous de liaison

<CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <PRÉCISEZ LE NOM ET LE PRÉNOM DU SALARIÉ> ,

Vous êtes en arrêt de travail depuis le <DATE>².

[Option 1] : l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un rendez-vous de liaison³

Conformément à la réglementation en vigueur, nous vous informons par la présente que vous pouvez, si vous le souhaitez, bénéficier d'un rendez-vous de liaison auquel le service de prévention et de santé au travail sera associé.

Nous vous remercions de bien vouloir nous informer, le cas échéant, par retour écrit, de votre volonté de bénéficier de ce rendez-vous de liaison.

[Option 2] : l'employeur prend l'initiative d'organiser un rendez-vous de liaison et en informe le salarié⁴

Conformément à la réglementation en vigueur, vous pouvez bénéficier d'un rendez-vous de liaison auquel le service de prévention et de santé au travail sera associé. Nous vous proposons, par la présente, la tenue d'un rendez-vous de liaison le <DATE>.

Nous vous remercions de bien vouloir nous faire savoir, par retour écrit, si vous souhaitez bénéficier de ce rendez-vous.

Pour votre parfaite information, aucune conséquence ne pourra être tirée de votre refus éventuel de vous rendre à ce rendez-vous.

Veuillez agréer, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <PRÉCISEZ LE NOM ET LE PRÉNOM DU SALARIÉ>, l'expression de notre considération distinguée,

<SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR>

Avertissement : le présent modèle reste un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l'entreprise et de la situation.

² Pour rappel, le rendez-vous de liaison ne concerne que les arrêts de travail d'une durée d'au moins 30 jours.

³ Conformément à l'article L. 1226-1-3 du Code du travail, l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison. Le Question-Réponses du ministère du Travail précise qu'en cas d'acceptation du salarié, l'employeur lui propose une date de rendez-vous dans les 15 jours.

⁴ Conformément à l'article L. 1226-1-3 du Code du travail, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.