



Action
Santé
Travail



PÔLE
SANTÉ
TRAVAIL
Métropole Nord

NOUVELLE LOI SANTÉ AU TRAVAIL :

Quels changements pour vous, employeurs ?

Docteur Diane DELLEMOTTE, médecin du travail - *Pôle Santé Travail Métropole Nord*

Anaïs LEPREVOST, juriste - *Pôle Santé Travail Métropole Nord*

Docteur Stéphanie PINTE, médecin du travail - *Action Santé Travail*

29 avril 2022 | Webinaire | 14 H 00 - 15 H 30

Introduction

Août 2018 - Oct. 2019
Fév. 2020

9 déc. 2020
(Signature
8 janv. 2021)

23 Déc. 2020

17 Fév. 2021

06 Juill. 2021

23 Juill. 2021

02 août 2021

RAPPORT
LECOQC

RAPPORT
ARTANO

RAPPORT
IGAS

ANI

PROPOSITION
DE LOI

ASSEMBLÉE
NATIONALE

SÉNAT

COMMISSION
MIXTE PARITAIRE

PROMULGATION
DE LA LOI

En août 2018, le rapport **LECOQC/DUPUIS/FOREST** formulait des propositions sur l'évolution de la santé au travail. **Six autres rapports se sont succédés jusque 2020** pour fixer de nouvelles orientations et revoir le dispositif, notamment le rapport ARTANO et GRUNY pour un service de santé au travail universel et le rapport IGAS qui évaluait les SSTI et parlait d'Effcience.

L'**Accord National Interprofessionnel** est le fruit d'une négociation entre partenaires sociaux au niveau national (représentants du patronat et des syndicats de salariés). Il ouvre de nouveaux droits pour les salariés ou apporte plus de souplesse aux entreprises. Un ANI fera l'objet d'une loi, le législateur devant modifier des textes pour sa mise en œuvre.

Après la signature de l'ANI, il revient désormais au **Parlement de décliner son contenu en texte de loi** et d'éclaircir le cas échéant, les points encore obscurs de l'accord.

Proposition de loi, adoptée, par l'Assemblée Nationale après engagement de la procédure accélérée, pour renforcer la prévention en santé au travail le 17 février 2021.

Débat en séance publique du Sénat avec texte modifié.

Travaux et accord de la commission mixte paritaire.

Promulgation de la loi du 02 août pour renforcer la prévention en santé au travail.



DÉBAT



PUBLICATION

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

5 titres et 40 articles :

- **Titre I^{er}** : RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (*articles 1 à 10*).
- **Titre II** : DÉFINIR L'OFFRE DE SERVICES À FOURNIR PAR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT (*articles 11 à 17*).
- **Titre III** : MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (*articles 18 à 29*).
- **Titre IV** : RÉORGANISER LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (*articles 30 à 39*).
- **Titre V** : DISPOSITIONS FINALES (*article 40*).

La prévention primaire au cœur cette nouvelle loi

Cette nouvelle loi a pour ambition principale **de renforcer la prévention primaire** :

- D'une part en faisant évoluer les **outils de prévention préexistants**.
- D'autre part en **créant de nouveaux outils**.

Les SSTI deviennent les SPSTI

- Un changement symbolique de dénomination : service de **PRÉVENTION** et de Santé au Travail Interentreprises.
- Cette nouvelle **loi réaffirme le rôle de prévention** des Services de Santé au Travail Interentreprises.
- Il existe une volonté de mettre la **prévention primaire** au cœur de la santé au travail.

Désormais on parle de **SPSTI**.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

VERSION EN VIGUEUR JUSQU'AU 30 MARS 2022

Article **L.1153-1** Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

VERSION APPLICABLE À COMPTER DU 31 MARS 2022

Article **L.1153-1** Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

La loi se rapproche de la définition posée par le Code pénal (article **222-33** du Code pénal).

Le législateur a souhaité y intégrer la notion de **sexisme au travail**.

Le harcèlement sexuel au travail pourra donc être constitué par des **propos ou comportements à connotation soit sexuelles soit sexistes répétés**.

Deux nouveaux cas dans lesquels le harcèlement sexuel est constitué sont introduit par la loi :

- Lorsqu'un même salarié **subit** de tels propos ou comportements venant de **plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée** ;
- Lorsqu'un même salarié **subit** de tels propos ou comportements, **successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition**.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

NOTA BENE

Dans cette nouvelle définition précisée par l'article **L.1153-1** du Code du travail : les propos ou comportements n'ont pas à être « imposés » à la personne comme dans la définition du harcèlement sexuel donnée par le code pénal, celle-ci doit seulement les avoir « subis ».

Le verbe « imposer » visé dans l'article **222-33** du Code du pénal suppose que c'est à la victime de prouver le harcèlement.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

Actions de l'employeur et aspects préventifs :

- **Mise à jour du règlement intérieur**, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui doit rappeler « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code » (C. trav., art. **L.3121-2, 2°**). Cette mise à jour devra faire l'objet d'une information-consultation du CSE.
- Mettre à jour la procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.
- Veiller à ce que le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont la désignation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ait pleine connaissance des nouvelles dispositions légales.

Formation à la sécurité des membres de la délégation du personnel CSE et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article **L.2315-18** Code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 minimale de **cinq jours lors du premier mandat** des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel**, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.**

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Formation à la sécurité des membres de la délégation du personnel CSE et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

	DURÉE DE LA FORMATION
1 ^{er} mandat	5 jours.
Renouvellement du mandat	3 jours Ou 5 jours si membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les évolutions du Document Unique D'évaluation des risques professionnels (DUERP)



L'évolution du DUERP et des actions de préventions

Si la suppression du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) a parfois été évoquée notamment pour rendre obligatoire un seul document pour toutes les entreprises : le plan de prévention des risques (intégrant les éléments d'évaluation des risques) se substituant au DUERP, les auteurs de la réforme de la Santé au travail n'ont pas tenu cette position.

La loi du 2 août 2021 **renforce le rôle du DUERP** afin d'organiser une **traçabilité collective des expositions professionnelles** et de mettre en œuvre des **actions de prévention dans l'entreprise**.

Le **contenu du DUERP** ainsi que sa **conservation numérisée** sont précisés par ladite loi.

Propos introductifs : FE et DUERP, quelles différences ?

	FICHE ENTREPRISE	DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
Responsabilité	Obligation à la charge du SPSTI.	Obligation à la charge de l'employeur.
Réalisation	Par le SPSTI et plus précisément par l'équipe pluridisciplinaire pour chaque entreprise ou établissement.	Par l'employeur avec l'aide de différents acteurs.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les risques professionnels liés à l'accomplissement du travail par les salariés ; • Recenser les effectifs des travailleurs exposés aux risques identifiés ; • Préconiser des mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur transmet et met à jour les résultats de l'évaluation des risques. • « Inventaire » des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (circulaire du 18 avril 2002) : <ul style="list-style-type: none"> • Identification des dangers ; • Analyse des risques.
Modèle	Arrêté du 29 mai 1989.	Pas de modèle réglementaire.

1. Le contenu du DUERP



A. L'évaluation des risques professionnels

Modification de l'article **L.4121-3** du Code du travail.

1. Évaluer les risques professionnels :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, **[et désormais avec la réforme d'août 2021]** « **dans l'organisation du travail** » et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A. L'évaluation des risques professionnels

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.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur devra également prendre en compte, **en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents** (modification de l'article R.4412-6 du Code du travail).

B. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés

Le DUERP :

- Répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.
- Assure la traçabilité collective de ces expositions.

2. Élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou la définir des d'actions de prévention des risques et de protection des salariés :

Les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur :

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Entreprises de plus de 50 salariés.

La définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

- Entreprises de moins de 50 salariés.

B. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés

Article **L.4121-3-1** du Code du travail.

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS	ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS
Définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ; ✓ Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; ✓ Comprend un calendrier de mise en œuvre. <p>À noter : Ce programme devra être présenté au CSE par l'employeur, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale (actuel article L.2312-27, 2° du Code du travail).</p>

C. Transcription et mise à jour des résultats de l'évaluation dans le DUERP

3. Transcrire et mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques :

L'employeur doit ensuite **transcrire et mettre à jour** (annuellement) dans le DUERP les **résultats de l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Il existe **une exception** pour **les entreprises de moins de 11 salariés** :

Mise à jour moins fréquente sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

À NOTER

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. (Nouvel article **L.4121-3-1 - VI** du Code du travail).

C. Transcription et mise à jour des résultats de l'évaluation dans le DUERP

Article **R.4121-2** du Code du travail (nouveau)

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée :

Au moins chaque année **dans les entreprises d'au moins 11 salariés.**

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.**

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire.

Décret **n° 2022-395** du 18 mars 2022 relatif au DUERP 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.

L'article **R.4121-2** a été modifié.

2. La contribution de différents acteurs dans l'évaluation des risques professionnels



2. La contribution de différents acteurs dans l'évaluation des risques professionnels

Dans l'évaluation des risques professionnels, **apporteront leur contribution** :

- Le **CSE** ou si elle existe la **CSSCT**.
- Les **salariés désignés** par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.
- Le **service de prévention et de santé au travail** auquel l'employeur adhère.
- 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.

3. La conservation numérisée du DUERP



3. Conservation numérisée du DUERP

Création de l'article **L.4121-3-1** du Code du travail.

Afin d'assurer la traçabilité des risques, l'employeur devra conserver les différentes versions successives du DUERP et les tenir à la disposition des personnes suivantes :

- Les **travailleurs**.
- Les **anciens travailleurs**.
- Toute **personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès**.

Les modalités de conservation et de mise à disposition du DUERP et de ces personnes sont fixées par décret en Conseil d'État.

Le DUERP doit être conservé pour une **durée minimum de 40 ans**.

Le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un **dépôt dématérialisé** via un **portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel**.

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPSTI auquel il adhère.

3. Conservation numérisée du DUERP

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.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration à la disposition :

- Des **travailleurs et des anciens travailleurs** pour les versions en vigueur durant leur **période d'activité dans l'entreprise**. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être **limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur**. Les travailleurs et anciens travailleurs **peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge du suivi médical**.
- Des membres de la délégation du personnel du CSE.
- Du **service de prévention et de santé au travail** mentionné à l'article **L.4622-1**.
- Des agents du **système d'inspection du travail**.
- Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
- Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail - mentionnés à l'article **L.4643-1**.
- Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article **L.1333-29** du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article **L.1333-30** du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

3. Conservation numérisée du DUERP

Création de l'article **L.4121-3-1** du Code du travail.

Le portail numérique doit :

- Garantir la conservation et la mise à disposition du DUERP.
- Préserver la confidentialité des données.

À NOTER

Accès au portail par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur ledit portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

3. Conservation numérisée du DUERP

Création de l'article **L.4121-3-1** du Code du travail.

Déploiement de la dématérialisation en deux temps :

Pour les entreprises de 150 salariés et plus :

- Application de cette obligation **à compter du 1^{er} juillet 2023.**

Pour les entreprises de moins de 150 salariés :

- Application de cette obligation au plus tard **à compter du 1^{er} juillet 2024.**

3. Conservation numérisée du DUERP

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.

- Dans l'attente du portail numérique, obligation pour l'employeur de conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.
- Obligation de conservation applicable aux versions du DUERP en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures.

**4. Sanctions en cas de
défaut de réalisation
de DUERP
ou d'actualisation**



Sanctions en cas de défaut de réalisation de DUERP ou d'actualisation

- **Sur le plan pénal :** (article **R.4741-1** du Code du travail)
 - Contravention de 5^e classe 1500 euros pour les personnes physiques, 3000 euros en cas de récidive.
 - 7500 euros pour une personne morale ou 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 si préjudice résultant du défaut d'établissement de DUERP.**

Création du passeport de prévention, article L.4141-5 du Code du travail

Le **passeport de prévention** a pour objectif de **tracer les formations sur la santé et la sécurité au travail suivies par le travailleur tout au long de l'année.**

Charge à l'employeur de renseigner dans ce passeport de prévention les **attestations, certificats et diplômes obtenus** par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

Le passeport sera également complété par les **organismes de formation** et par le travailleur lui-même.

Le travailleur peut **autoriser l'employeur** à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les **besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et sécurité.**

Il entrera en vigueur, au plus tard, le **1^{er} octobre 2022.**

Création du passeport de prévention, article L.4141-5 du Code du travail

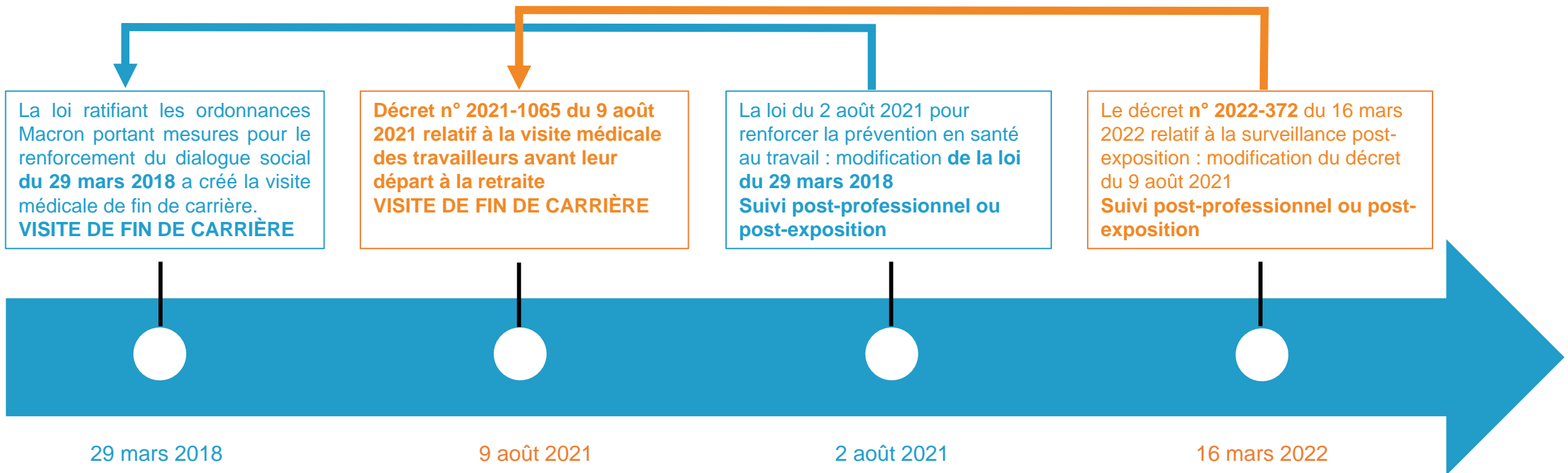
À NOTER

Suite à un amendement du Sénat, le législateur a étendu **aux demandeurs d'emploi** la **possibilité d'ouvrir le passeport de prévention pour y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.**

**De la visite de fin de carrière au
suivi post-professionnel ou
post-exposition**



De la visite de fin de carrière au suivi post-professionnel ou post-exposition



Organisation de la visite de fin de carrière

Les travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du **1^{er} octobre 2021**.

Depuis le 1^{er} octobre, il convient de recevoir le salarié :

- Qui **part volontairement à la retraite** (départ à la retraite de la propre initiative du salarié).
- Ou qui est **mis à la retraite par son employeur** (pour cela, le salarié doit avoir plus de 70 ans).

La loi du 2 août 2021 apporte une modification à la visite de fin de carrière

L.4624-2-1, VERSION EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2022

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article **L.4624-2**, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** auxquelles a été soumis le travailleur. **Le médecin du travail a la faculté**, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article **L.4161-1**, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.

L.4624-2-1, VERSION EN VIGUEUR AU 31 MARS 2022

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article **L.4624-2**, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou**, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** auxquelles a été soumis le travailleur. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article **L.4161-1**, **le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.**

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.

Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Décret du 16 mars 2022

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle.

POINT IMPORTANT

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 et remplacée par « surveillance post-exposition ou post-professionnelle. »

Le paragraphe 4 de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé du paragraphe 4 est remplacé par l'intitulé suivant :

« Surveillance post-exposition ou post-professionnelle ».

Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Décret du 16 mars 2022

Pour qui ?

- ✓ Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article **L.4624-2** ;
 - À l'amiante ;
 - Au plomb dans les conditions prévues à l'article **R.4412-160** ;
 - Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article **R.4412-60** ;
 - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article **R.4421-3** ;
 - Aux rayonnements ionisants ;
 - Au risque hyperbare ;
 - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;
- ✓ Les travailleurs pour lesquels une autorisation de conduite est nécessaire (cf. arrêté du 2 décembre 1998) ;
- ✓ Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations ;
- ✓ Les salariés habilités par l'employeur à effectuer des opérations sur des installations électriques ou dans leur voisinage (habilitation électrique) ;
- ✓ Les salariés effectuant des manutentions manuelles (de plus de 55 kilos) ;
- ✓ et tout autre salarié pour lequel l'employeur a déclaré un suivi individuel renforcé ;
- ✓ Les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article **R.4624-23** antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Décret du 16 mars 2022

Modalités d'organisation

- **Principe :**
 1. L'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, **de la cessation de l'exposition** d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, **(=suivi post-exposition) de son départ ou de sa mise à la retraite (=suivi post-professionnel)**.
 2. L'employeur avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.
- **Exception en cas de carence de l'employeur :**
 - ✓ Le salarié peut durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et **jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition**, demander directement au SPSTI la réalisation de la visite.
- Dans ce cas, le salarié informe l'employeur de sa démarche.
- Le service de prévention et de santé au travail détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions.

Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Décret du 16 mars 2022

But de la visite

- Le médecin du travail établit un **état des lieux** des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels qui ont eu lieu au décours de son parcours professionnel (= traçabilité individuelle des expositions via le curriculum laboris alimenté par les professionnels de santé au cours de la carrière du salarié).
- Cet état des lieux est établi, notamment, sur les éléments contenus dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.
- À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail.

Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Décret du 16 mars 2022

Mise en place d'une surveillance post-professionnelle

- Si le document fait état de l'exposition à **un ou plusieurs facteurs de risques professionnels**.
- Ou si l'examen auquel le Médecin du travail procède fait apparaître **d'autres risques professionnels**.
- Le Médecin du travail transmet le document au salarié à destination du médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations (avec prescription possible d'examens complémentaires en se référant aux connaissances scientifiques actuelles notamment la HAS) et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Nouvelles missions des SPSTI



Les nouvelles missions des SPSTI

Article **L.4622-2** du Code du travail.

« Les services de prévention et de santé au travail **ont pour mission principale** (et non plus exclusive) d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. À cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

Les nouvelles missions des SPSTI

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L.4161-1** et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° **Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L.1411-1-1 du Code de la santé publique ».**

Introduction de la certification

Article **L.4622-6-1** Code du travail.

Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 11

Chaque service de prévention et de santé au travail, y compris les services de prévention et de santé au travail autres que ceux mentionnés à l'article **L.4622-7**, fait l'objet **d'un agrément par l'autorité administrative**, pour **une durée de cinq ans**, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions du présent titre. **Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification** mentionnée à l'article **L.4622-9-3**. Un cahier des charges national de cet agrément est défini par décret.

Si l'autorité administrative constate des manquements à ces dispositions, elle peut diminuer la durée de l'agrément ou y mettre fin, selon des modalités déterminées par décret.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné.

La procédure de certification des SPSTI

Réalisée par un [organisme indépendant](#), cette certification vise à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur divers points : [Art. L.4622-9-3. du Code du travail \(nouveau\)](#).

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- L'organisation et la continuité du service, ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ CE ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité (Cf. Nouvel article [L.4624-8-2](#) du présent Code).

POINT IMPORTANT

La procédure d'agrément, **obligatoire pour tous les SPSTI**, est mise à jour en tenant compte, notamment, des résultats de [la certification des SPSTI](#).

Introduction de la certification

À NOTER

Le texte de la loi précise qu'un décret d'application devra être publié au plus tard le **30 juin 2022**.

À compter de son entrée en vigueur, les SPSTI disposeront d'un **délai de 2 ans** pour **obtenir leur certification**.

Pendant ce délai, les agréments arrivant à échéance pourront être renouvelés dans les conditions applicables à la date de promulgation de la présente loi.

Les pratiques médicales à distances sont intégrées dans le Code du travail

La loi du 2 août 2021 officialise la possibilité pour les SPSTI de recourir à des « *pratiques médicales ou de soins à distance en utilisant les technologies de l'information et de la communication* » (TIC).

Autrement dit le texte légalise et reconnaît la télémédecine pour le suivi de santé des SPSTI.

Pour rappel, cinq catégories d'actes font partie de la télémédecine :

- **La téléconsultation ;**
- La téléexpertise ;
- La télésurveillance ;
- La téléassistance ;
- Et la régulation médicale.

Les pratiques médicales à distances sont intégrées dans le Code du travail

Modification de l'article **L.4624-1** du Code du travail :

II. Les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I **peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication** pour le suivi individuel du travailleur, compte tenu de son état de santé physique et mentale. **Le consentement du travailleur est recueilli préalablement.** La mise en œuvre de ces pratiques **garantit le respect de la confidentialité des échanges entre le professionnel de santé et le travailleur.** Les services de prévention et de santé au travail et les professionnels de santé mentionnés au même premier alinéa, **utilisateurs des technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, s'assurent que l'usage de ces technologies est conforme aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité** mentionnés à l'article **L.1470-5** du code de la santé publique, le cas échéant adaptés aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail.

Les pratiques médicales à distances sont intégrées dans le Code du travail

S'il considère que l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels celui-ci est exposé le justifie, le professionnel de santé recourant aux technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur **peut proposer à ce dernier que son médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par le travailleur participe à la consultation ou à l'entretien à distance. En cas de consentement du travailleur**, le médecin traitant ou le professionnel de santé choisi par le travailleur peut participer, à distance ou auprès de celui-ci, à la consultation ou à l'entretien.

Les modalités d'application du présent II sont déterminées par décret en Conseil d'État.

POINT IMPORTANT

La téléconsultation peut associer le Médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par le salarié.

Les pratiques médicales à distances sont intégrées dans le Code du travail

Conditions à respecter pour la mise en œuvre de **la télémédecine** :

- Obtenir **préalablement le consentement du salarié** ;
- Garantir le respect de la **confidentialité** des échanges entre le professionnel de santé et le travailleur ;
- S'assurer que l'usage de ces technologies soit **conforme aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité**.

À NOTER

Art. **R.4624-41-2** du Code du travail.

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, **est appréciée par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail en charge du suivi de l'état de santé du travailleur.**

Création d'un ensemble de socle de services à destination des adhérents



Introduction d'une offre socle

Les SPSTI devront désormais fournir aux entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un **ensemble socle de services** qui couvrira l'intégralité des missions des SPSTI (article **L.4622-2** du Code du travail modifié).

Cette offre obligatoire portera impérativement sur :

- La prévention des risques professionnels ;
- Le suivi individuel des travailleurs ;
- La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Introduction d'une offre socle

À NOTER

La liste et les modalités de ce socle de services obligatoires ont été définies par le [Comité national de prévention et de santé au travail](#) (CNPST : nouvelle appellation du Groupe Permanent d'Orientation - GPO - du Coct), et approuvées par **voie réglementaire**. (*Publication au JO le 26 avril du décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises*).

Objectif : définir de façon uniforme, les [services rendus par tous les SPSTI](#) tant aux entreprises qu'aux salariés en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Introduction d'une offre complémentaire

Le SPSTI peut également proposer une **offre complémentaire** qu'il reste libre de déterminer.

OFFRE SOCLE	OFFRE COMPLÉMENTAIRE
Identique à tous les SPSTI.	Spécifique à chaque SPSTI.
<ul style="list-style-type: none">• La prévention des risques professionnels ;• Le suivi individuel des travailleurs ;• La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).	À déterminer par le SPSTI.

Suivi de santé des travailleurs indépendants



Article **L.4621-3** du Code du travail (nouveau).

Les travailleurs indépendants pourront **s'affilier au SPSTI de leur choix**, afin de bénéficier **d'une offre spécifique** de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de PDP.

Suivi de santé du chef d'entreprise



Les chefs d'entreprises adhérentes à un SPSTI pourront également bénéficier de [l'offre de services proposée aux salariés](#) (nouvel article [L.4624-1-1](#) du Code du travail).

Pluralité d'employeurs : mutualisation du suivi de santé

Article **L.4624-1-1** du Code du travail.

En cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des **emplois identiques** est mutualisé suivant des modalités qui seront définies par décret.

- **En attente décret : date d'application au 31 mars 2022.**

Le déploiement du numérique via un accès au dossier médical partagé

Modification de l'article **L.1111-17** :

« **IV.** Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier ».

Le déploiement du numérique via un accès au dossier médical partagé

Qu'est-ce qu'un [Dossier Médical Partagé](#) ?

Le **Dossier Médical Partagé** (DMP) est un carnet de santé numérique qui conserve et sécurise les informations de santé : traitements, résultats d'examens, allergies... Il permet de partager ces informations avec les professionnels de santé qui auront été consentis par le patient.

Le déploiement du numérique via un accès au dossier médical partagé

Gratuit, confidentiel et sécurisé, le Dossier Médical Partagé conserve précieusement vos informations de santé en ligne. Il vous permet de les partager avec votre médecin traitant et tous les professionnels de santé qui vous prennent en charge, même à l'hôpital. Le DMP est le seul service qui vous permet de retrouver dans un même endroit :



Votre historique de soins des 12 derniers mois automatiquement alimenté par l'Assurance Maladie



Vos antécédents médicaux (pathologie, allergies...)



Vos résultats d'examens (radio, analyses biologiques...)



Vos comptes rendus d'hospitalisations



Les coordonnées de vos proches à prévenir en cas d'urgence



Vos directives anticipées pour votre fin de vie

Le déploiement du numérique permettant l'accès au Médecin du travail au DMP

Le DMP : un accès plus important à la santé au travail



Avant le 1^{er} juillet 2021 : le DMP n'était pas accessible dans le cadre de la médecine du travail.



Depuis le 1^{er} juillet 2021 : dans le cadre de la médecine du travail, le DMP est accessible mais uniquement pour y déposer des documents.



À compter du 31 mars 2022, le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son DMP et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.



Le déploiement du numérique permettant l'accès au Médecin du travail au DMP

L'objectif visé est de permettre un **suivi médical** qui prendra en compte la globalité de la santé du travailleur qui est aussi un patient.

Le médecin traitant pourra **connaître les expositions professionnelles** et le médecin du travail pourra connaître les éventuels traitements ou pathologies qui seraient incompatibles avec certaines conditions de travail.

Le déploiement du numérique via un accès au dossier médical partagé

NOTA BENE

- Art. **L.4624-8-1**. Le travailleur **peut s'opposer** à l'accès du médecin du travail chargé du suivi de son état de santé à son dossier médical partagé mentionné à l'article **L.1111-14** du code de la santé publique. **Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude** mentionné à l'article **L.4624-4** du présent code. **Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur.**

Maintien en emploi : quels nouveaux dispositifs?



La Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

La Prévention de la désinsertion professionnelle **fait partie de l'offre socle des SPSTI.**

Nouvel article L.4622-8-1 du Code du travail : une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle est créée.

La Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Composition de la cellule PDP :

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.

À NOTER

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) devra fixer les exigences minimales relatives à la composition de la cellule PDP mais aussi des objectifs et indicateurs.

Collaboration de la cellule PDP :

- Avec les professionnels de santé chargés des soins ;
- Le service du contrôle médical de la CPAM ;
- **Les organismes en charge de la désinsertion professionnelle ;**
- Les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelle.

À NOTER

La cellule PDP peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région.

La Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Ses missions :

- Proposer un accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises ;
- Identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, les mesures individuelles suivantes : mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées en tenant compte notamment de l'âge et de l'état de santé physique et mental du travailleur ;
- Proposer des actions de sensibilisations ;
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP, telles que des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe... (Cf. Article **L.323-3-1** du Code de la sécurité sociale).

Nouvel article **L.4622-8-1**, alinéa 1^{er} du Code du travail.

Le partage d'informations entre le SPSTI et la CPAM

« Art. **L.315-4** Code de sécurité sociale :

Lorsque les arrêts de travail de l'assuré qui ont été adressés à l'organisme lui servant des prestations à **ce titre remplissent des conditions fixées par décret** ou **lorsqu'ils font apparaître un risque de désinsertion professionnelle, selon des conditions fixées par décret, l'organisme ou, selon le cas, le service du contrôle médical transmet au service de prévention et de santé au travail** mentionné à l'article **L.4622-2** du Code du travail dont relève l'assuré, **sous réserve de l'accord de ce dernier, des informations relatives aux arrêts de travail**. Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise le contenu des informations transmises ainsi que les conditions dans lesquelles cette transmission, réalisée de façon dématérialisée, est effectuée, le cas échéant selon les modalités définies au II de l'article **L.1110-4** du Code de la santé publique ».

Le partage d'informations entre le SPSTI et la CPAM

Art. **L.4622-2-1**. Dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle, le service de prévention et de santé au travail **informe le service du contrôle médical** mentionné à l'article **L.315-1** du code de la sécurité sociale, les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social mentionné au 4° de l'article **L.215-1** du même code, **selon des modalités définies par décret, lorsqu'il accompagne des travailleurs qui ont fait l'objet de la transmission d'informations** mentionnée à l'article **L.315-4** dudit code. **Sous réserve de l'accord du travailleur, il leur transmet des informations relatives au poste et aux conditions de travail de l'intéressé.**

Partage d'informations entre les organismes d'assurance maladie et les SPSTI pour améliorer l'accompagnement des travailleurs exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

Création de la visite de mi-carrière

Art. **L.4624-2-2**. Code du travail (création).

Le travailleur **est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée** à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.

Cet examen médical peut être **anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue** au premier alinéa du présent I. Il **peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans.**

Précisions apportées par le Ministère du travail : **cette visite peut être organisée à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié.**

Création de la visite de mi-carrière

Art. **L.4624-2-2**. Code du travail suite (création).

L'examen médical vise à :

« **1° Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;

« **2° Évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;

« **3° Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.**

« Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article **L.4624-3**.

« **4°** La visite médicale de mi-carrière **peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée**. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées au dernier alinéa du I. À l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail. »

Précisions apportées par le Ministère du travail : cette visite est réalisée par un médecin du travail, un infirmier en pratique avancée, ou un infirmier en santé au travail (sous conditions de délégation).

Création de la visite de mi-carrière

Visite de mi-carrière



Délai déterminé par l'accord de branche ou à défaut durant la 45^e année du salarié.



Elle peut être réalisée **conjointement avec une autre visite médicale** lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant les 45 ans ou la date prévue par la branche professionnelle.
Ou dès le retour à l'emploi.



Réalisée par le Médecin du travail ou par un IST exerçant en pratique avancée ou non (seul le Médecin peut prescrire un aménagement de poste).

À NOTER

À la demande du travailleur concerné, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap participe aux échanges organisés à la suite de la visite de mi-carrière (ce référent est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître).

Modification de l'article **L.5213-6-1**, alinéa 3^e du Code du travail.

Délégations des visites par les médecins aux infirmiers

Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022.

Le médecin du travail peut confier, dans le cadre de protocoles écrits à un infirmier de santé au travail la réalisation des visites et examens relevant du suivi individuel des salariés **à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude à l'embauche et périodique (suivi SIR).**

Il appartient toujours au médecin de choisir ce qu'il délègue à l'infirmier santé travail (en adaptant le protocole aux compétences et à l'expérience de l'infirmier).

Seul le médecin du travail peut proposer par écrit des aménagements, adaptations ou transformations de poste.

"Lorsque l'infirmier l'estime nécessaire pour tout motif, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente sans délai, le salarié vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen."

Création du rendez-vous de liaison

Art. **L.1226-1-3** du Code du travail.

- 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.

Art. **R.4624-33-1** Code du travail.

- Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin au rendez-vous de liaison.
- **Précisions apportées par le Ministère du travail** : Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur **huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison**. Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP. Cette association peut se faire :
 - En préparant des documents informatifs (flyers) sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de pré-reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
 - En assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.
 - Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

Création du rendez-vous de liaison

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

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**.

« Il est organisé à l'initiative de **l'employeur ou du salarié**. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. **Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous** ».

Précisions apportées par le Ministère du travail : le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous **se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.**"

Création du rendez-vous de liaison

Rendez-vous de liaison



Quand ?

Arrêt de travail
d'une durée de 30
jours.

Entre salarié et
employeur en
associant le SPSTI.

À l'initiative du salarié
ou de l'employeur :
date de rendez-
vous proposée sous
15 jours.

But :

- Informer sur les mesures prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Sur l'existence d'une VPR.

Création du rendez-vous de liaison

NOTA BENE

- Le rendez-vous de liaison est intégré dans le livre II qui concerne le contrat de travail. (Art. **L.1226-1-3** du Code du travail).
- Il ne fait pas partie du suivi de santé (intégré au livre IV).
- Précisions apportées par le Ministère du travail : "Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de **maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur** et **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."

Visite de pré-reprise : nouveautés

Art. **L.4624-2-4** (loi du 02/08/2021)

« En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le **médecin du travail**, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures travailleur d'adaptation individuelles prévues à l'article **L.4624-3**, organisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise. »

Visite de pré-reprise : nouveautés

- Conditions de délai fixées par décret.
- Réalisée par le Médecin du travail.



Organisée à l'initiative du



Du travailleur



Du médecin
traitant



Des services sociaux
de l'assurance maladie



Du médecin du
travail

Visite de pré-reprise : nouveautés

Décret n° **2022-372** du 16 mars 2022 relatif à la SPE, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

La visite de pré-reprise peut s'appliquer **pour les salariés en arrêt de travail de plus de trente jours**.
Modification de l'article **R.4624-29** du Code du travail.

VISITE DE PRÉ-REPRISE : MODIFICATION DE L'ARTICLE R 4624-29 DU CODE DU TRAVAIL	CONDITIONS	À L'INITIATIVE	DATE D'APPLICATION
RÉALISÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL.	Les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise.	<ul style="list-style-type: none"> • Du travailleur ; • Du médecin traitant ; • Des services médicaux de l'assurance maladie ; • Du médecin du travail. 	À partir du 31 mars 2022 pour les arrêts de travail commençant après cette date. Donc cette modification sera applicable pour les arrêts commençant à partir du 1^{er} avril 2022.

Visite de reprise : nouveautés

Rappel concernant les modalités d'organisation de la visite de reprise :

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise la visite de reprise **le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.**

Visite de reprise : nouveautés

Décret **n°2022-372** du 16 mars 2022 relatif à la SPE, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

- Elle est **obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours**.
- **Les autres dispositions relatives à la visite de reprise restent inchangées** : les salariées revenant de congé maternité et les salariés victimes d'une maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt, ou victimes d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours bénéficient aussi de la visite de reprise.

VISITE DE REPRISE : MODIFICATION DE L'ARTICLE R.4624-31 DU CODE DU TRAVAIL	CONDITIONS	DÉLAI D'ORGANISATION POUR LE SPSTI (SANS CHANGEMENT)	DATE D'APPLICATION
RÉALISÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL.	<p>1° Après un congé de maternité ;</p> <p>2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;</p> <p>Après une absence d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ;</p> <p>3° Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.</p>	<p>Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.</p>	<p>À partir du 31 mars 2022 pour les arrêts de travail commençant après cette date. Donc cette modification sera applicable pour les arrêts commençant <u>à partir du 1er avril 2022</u>.</p>

Essai encadré

Précisions apportées par le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 concernant l'essai encadré :

Il permet au bénéficiaire, d'évaluer et de tester pendant un arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

- Maintien des IJSS et de l'indemnité complémentaire autrement dit absence de rémunération versée par l'entreprise dans laquelle est effectué l'essai encadré au titre de cet essai ;
- Déclaration AT/MP qui surviendrait pendant l'essai encadré est faite par l'entreprise au sein de laquelle est effectué l'essai encadré ;
- Mise en œuvre de l'essai à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social de la CARSAT, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié ;
- Possibilité de proposer l'essai encadré à l'assuré social par le service social de la CARSAT, le SPSTI ou le Cap Emploi ;
- Durée de l'essai encadré : 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite de 28 jours ouvrables.
- Formalisation d'une convention précisant les engagements des partenaires et du tuteur ;
- Suivi du bénéficiaire par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré ;
- Bilan de l'essai encadré réalisé par le tuteur en fin d'essai, communiqué au médecin du travail de l'employeur, et à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social de la CARSAT, et le cas échéant, à Cap Emploi.

Cette mesure s'applique aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Objectifs de la convention de rééducation professionnelle :

La convention de rééducation professionnelle (CRPE) mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise. Cette convention permet au salarié de bénéficier d'une formation pratique tutorée en entreprise pouvant être complétée d'une formation théorique.

Elle doit **permettre au salarié de se réaccoutumer à son ancienne profession ou d'être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.**

La convention est conclue entre la CPAM, l'employeur et le salarié, avec une durée maximale de 18 mois. Elle est transmise pour information à la Direction régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Le salaire est pris en charge par l'assurance maladie sous forme d'indemnités journalières, et par l'employeur. Le partage de cette prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié lors de la signature de la convention.

Convention de rééducation professionnelle : précisions

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la SPE, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

Précisions apportées par le décret sur la convention de rééducation professionnelle :

- Maintien des IJSS versées pendant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention ;
- Indemnité versée pendant toute la durée de la convention, sans que la durée totale de versement des indemnités journalières perçues depuis le début de l'arrêt de travail puisse excéder le délai de 3 ans (exception faite des AT/MP) ;
- Maintien des IJ en cas de démission à l'issue de la rééducation professionnelle pendant une durée de 3 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la prise d'activité ;
- Montant total de la rémunération perçue définie dans la convention de rééducation professionnelle, montant ne pouvant être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention ;
- Durée maximale de la convention = 18 mois ;
- Mise en place de la convention sans avis préalable de la commission d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Transmission, le cas échéant, de la convention de rééducation professionnelle à l'entreprise dans laquelle se déroule elle se déroule + facturation à l'entreprise de la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Art. **L.1226-1-4** Code du travail (nouvel article).

Peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise les travailleurs suivants :

- Les travailleurs (reconnus travailleurs handicapés ou non) déclarés inaptes ;
- Les travailleurs (reconnus travailleurs handicapés ou non) pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude, dans le cadre d'une visite de pré-reprise.

NOTA BENE

Avant cette loi, cette convention se limitait aux salariés RQTH.

Projet de transition professionnelle : précisions

- L'accès au dispositif de transition professionnelle est facilité par la loi du 2 août 2021 (modification **6323-17** du Code du travail).
- Depuis 2019, le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF).
- Conformément à la loi du 5 septembre 2018, tout salarié **peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.** Cette formation peut être réalisée durant ou en dehors du temps de travail.
- **Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle,** le salarié doit, par principe, **justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié.**

Projet de transition professionnelle : précisions

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

POUR BÉNÉFICIER D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE, LE SALARIÉ DOIT

S'il est en CDI au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.

S'il est en CDD au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Il n'y a pas de conditions d'ancienneté pour un salarié ayant connu, peu important la nature de son contrat de travail et dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle :

- Une absence au travail résultant d'une [maladie professionnelle](#) ;
- 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](#).

Les modalités de mises en œuvre du projet de transition professionnelle entrent en vigueur le **31 mars 2022**.

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022



Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 1	L.1314-3	Les SST deviennent les Services de Prévention et de Santé au travail.	✓	
	L.1153-1	La définition du harcèlement sexuel est mise à jour.	✓	
Article 3	L.4121-3	L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité faite par l'employeur, intervient également dans l'organisation du travail (DUERP).	✓	
	L.4121-3-1	Les personnes contribuant à l'évaluation des risques professionnels sont précisées : CSE, CSSCT, les salariés désignés, le SPSTI, les personnes ou organismes compétents.	✓	
		L'obligation d'adopter un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) est intégrée au DUERP pour les entreprises d'au moins 50 salariés.	✓	
		Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPSTI auquel il adhère.	✓	
		Dans l'attente du portail numérique, obligation pour l'employeur de conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.	✓	

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
<p>Article 3</p>	<p>L.4121-3-1</p>	<p>Conservation du DUERP et de ses versions antérieures pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration L'obligation de dépôt dématérialisé du document unique sera effective</p> <ul style="list-style-type: none"> • A compter du 1er juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés • A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés. <p>Le DUERP est tenu à la disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; • Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ; • Du service de prévention et de santé au travail • Des agents du système d'inspection du travail • Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; • Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail • Des inspecteurs de la radioprotection, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge. 		<p style="text-align: center;">⚠ Décret n°2022-395 du 18 mars 2022</p> <p style="text-align: center;">⚠ Décret n°2022-395 du 18 mars 2022</p>

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 5	L.4412-1 L.4624-2-1	<p>Prise en compte des situations de poly-expositions. Mise en place du suivi post-expositionnel ou post-professionnel si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à des risques particuliers.</p> <p>Ce suivi devra également intervenir suite à tout changement de poste ou fin d'exposition à un risque.</p> <p>Par principe l'employeur informe son SPSTI dès qu'il en a connaissance de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Le salarié peut, durant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition, demander directement au SPSTI la réalisation de la visite. Le salarié devra en informer l'employeur.</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>⚠ Décret n°2022-372 du 16 mars 2022</p>
Article 7	L.4622-2	<p>La prévention n'est plus la mission exclusive des SPSTI mais leur mission principale. Les SPSTI ont de nouvelles missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique • Apporter leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels • Conseiller les employeurs sur la qualité de vie et les conditions de travail en tenant compte de l'impact du télétravail • Accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise 	<p>✓</p>	

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 8	L.1434-12 du Code de la santé publique	Le SPSTI peut être intégré dans les communautés professionnelles territoriales de santé et les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes	✓	
Article 11	L.4622-6-1 L.4622-9-1	Chaque SPSTI fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative tenant compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification. Le SPSTI fournit à ses entreprises adhérentes un ensemble socle de services et s'il le souhaite une offre complémentaire qu'il détermine. La liste et les modalités de ce socle de services obligatoires seront définies par le CNPST et approuvées par voie réglementaire. A défaut, cette liste et ces modalités seront déterminées par décret.	✓	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 services de prévention et de santé au travail interentreprises
Article 12	L.4622-4	Le médecin du travail autonome peut, par convention recourir aux compétences des SPSTI	✓	
Article 13	L.4622-6	Les frais liés à la cotisation sont répartis proportionnellement au nombre de salarié comptant chacun pour une unité. Un décret va fixer le montant selon lequel les cotisations ne doivent pas s'écarter.		⚠
Article 14	L4622-16-1	Le SPSTI communique à ses adhérents et au comité régional de prévention et de santé au travail et rends publics des documents Un décret précisera les conditions de transmission et de publicité des documents.		⚠

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 15	L.1111-17	Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.	✓	
	L.4624-8-1	Le travailleur peut s'opposer à l'accès du médecin du travail chargé du suivi de son état de santé à son dossier médical partagé. Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude. Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur.	✓	
Article 16	L4624-8	L'identifiant du DMST est l'identifiant de santé (numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques) Accès au DMST pour le médecin praticien correspondant et les professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de santé. L'ensemble des données d'exposition aux risques professionnels est saisi dans le DMST. Les éléments nécessaires à la prévention, à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins au sein du DMST sont versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le dossier médical partagé. Un décret en conseil d'état fixe les modalités de mise en œuvre de cet article		⚠
Article 17	L.1461-1	Le système national des données de santé rassemble et met à disposition les données issues des dossiers médicaux en santé au travail.	✓	
Article 18	L.4622-8-1	Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle est mise en place dans les SPSTI.	✓	

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 20	L.5213-6-1	Le « référent handicap » peut, à la demande du salarié, participer au rendez-vous de liaison ainsi qu'à la visite médicale de mi-carrière.	✓	
Article 21	L.4624-1	La pratique de téléconsultation/télémedecine est intégrée dans le suivi de santé du salarié <ul style="list-style-type: none"> • Consentement préalable du salarié avant la visite • Garantie de la confidentialité des échanges • Les TICs doivent être conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité 		⚠ Décret relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail
Article 22	L.4624-2-2	Mise en place de la visite de mi-carrière <ul style="list-style-type: none"> • Réalisée par le médecin du travail conjointement avec une autre visite • Echéance déterminée par un accord de branche ou à défaut la 45^{ème} année du travailleur • Visite pouvant être réalisée par un IST en pratique avancée 	✓	
Article 23	L.1251-22	Les travailleurs temporaires pourront être suivis par le SPSTI autonome de l'entreprise sous réserve d'une convention.		⚠
	L.4621-3	Les travailleurs indépendants peuvent adhérer à un SPSTI, une offre spécifique leur est réservée.		⚠
	L.4621-4	Le chef de l'entreprise adhérente à un SPSTI peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.	✓	⚠

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 24	Pas de codage d'article	Expérimentation pour une durée de 3 ans à compter du 31 mars 2022 : les professionnels de santé pourront réaliser des actions de prévention collective pour les salariés des entreprises de travail temporaire.		⚠ Décret n° 2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs d'entreprises de travail temporaire
Article 25	L.4624-1-1	En cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé.		⚠
Article 26	L.4625-3	Les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un SPSTI.	✓	
Article 27	L.1226-1-3 L.4624-2-3 L.4624-2-4	Un rendez-vous de liaison pourra être organisé à la demande de l'employeur ou du salarié pour les arrêts de travail supérieurs à une durée de 30 jours. Ce rendez-vous associe le SPSTI. La visite de reprise est désormais obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnel(le) ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours. Elle peut toujours intervenir suite à un congé de maternité, suite à une absence pour cause de maladie professionnelle ou suite à une absence d'au moins 30 jours après un accident du travail. Cela s'applique à compter du 31 mars 2022 pour les arrêts de travail commençant après cette date. La visite de pré-reprise peut s'appliquer pour les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours. Elle pourra être à l'initiative du médecin du travail. Elle s'applique à compter du 31 mars 2022 pour les arrêts commençant après cette date.		⚠ Décret n°2022-373 du 16 mars 2022 ⚠ Décret n°2022-373 du 16 mars 2022 ⚠ Décret n°2022-373 du 16 mars 2022

Dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022

ARTICLE DE LA LOI	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	MESURES PRÉVUES PAR LA LOI	APPLICATION AU 31 MARS 2022	APPLICATION AU 31 MARS 2022 SOUS RÉSERVE D'UN DÉCRET D'APPLICATION
Article 28	L.1226-1-4, L.5213-3, L.5213-3-1 CT L.211-1, L.261-1, L.323-3-1 CSS	La prévention de la désinsertion professionnelle est élargie. Les actions d'accompagnement auxquelles peut participer à la demande du salarié comprennent la convention de rééducation professionnelle. Le montant de l'indemnité versée est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail précédant la rééducation professionnelle.	✓ ✓	
Article 29	L.6323-17-2	La condition d'ancienneté pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle n'est pas exigée pour le salarié ayant connu dans les 24 mois ayant précédé sa demande, soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle, soit une absence au travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.	✓	
Article 32	Pas de codage d'article	Expérimentation pour une durée de 5 ans visant à l'ouverture vers la médecine de soin : • 3 SPSTI, un dans les DOM-TOM		⚠
Article 33	L.4623-3-1	Réaffirmation du tiers-temps du médecin du travail.	✓	
Article 34	Ajout d'une section relative aux IST	Formation spécifique pour les IST. La pratique avancée des auxiliaires médicaux est admise dans les SPSTI.	✓	⚠
Article 35	L.4622-8	Le médecin du travail peut déléguer certaines missions, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.		⚠



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Un replay sera bientôt disponible sur nos sites internet respectifs.