

Loi santé au travail : publication des premiers décrets d'application

Les principales dispositions de la [loi du 2 août 2021](#) réformant la santé au travail **entrent en vigueur le 31 mars 2022**.

A cet effet, les textes d'application sont publiés progressivement au Journal officiel. Après les décrets relatifs à la composition et au fonctionnement du Conseil national de prévention et de santé au travail, plusieurs décrets ont été publiés au Journal officiel.

1. Le décret du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

A. Rappel sur ce que dit la loi du 2 août 2021

La loi du 2 août 2021 réformant la santé au travail a pour ambition de "passer d'une culture de la réparation à une culture de la prévention". Dans ce but, le texte renforce le dispositif d'évaluation des risques en entreprise. Ainsi, le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui a désormais valeur législative, devra être conservé pendant 40 ans afin d'assurer "la traçabilité collective de ces expositions". Un portail numérique doit être créé à cet effet par les organisations patronales.

En outre, "à l'obligation d'établir le document unique s'ajoute celle", selon la taille de l'entreprise, d'établir un "programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail", ou de dresser "une liste d'actions de prévention" à mettre en œuvre.

Le [décret n° 2022-395 du 18 mars 2022](#) apporte des précisions sur la mise à jour et la mise à disposition du DUERP.

B. La mise à jour des différents documents

- ▶ **Mise à jour du DUERP dans les entreprises de moins de 11 salariés**, au sein de l'article R. 4121-2 du code du travail, les obligations en matière de mise à jour du document unique sont modifiées :
 - **en supprimant l'obligation de mise à jour annuelle.**
 - ces entreprises conservent toutefois l'obligation de mise à jour du document unique **dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est recueillie**. Cette disposition est prise en application des dispositions de l'article L. 4121-3 dernier alinéa (dans sa version antérieure issue de la loi du 22 mars 2012) qui prévoient la possibilité d'une mise à jour moins fréquente pour ces entreprises sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- ▶ **Programme de prévention des risques** : la mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (pour les entreprises d'au moins 50 salariés), ou de la liste des actions de prévention et de protection (pour les entreprises de plus petite taille) "est effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, **si nécessaire**".
 - ⇒ **Le projet de décret dans sa version initiale prévoyait une mise à jour du programme de prévention des risques au même moment que la mise à jour du DUERP ; ce qui n'était pas forcément cohérent : chaque mise à jour du DUERP ne faisant pas l'objet automatiquement de mesures spécifiques. D'où l'ajout à la demande du MEDEF de la notion « si nécessaire ».**

C. La conservation et la mise à disposition du DUERP

- ▶ **Versions successives.** Désormais, le document unique et ses versions successives doivent être conservés par l'employeur pendant une durée de "40 ans à compter de leur élaboration".
- ▶ **Conservation.** À compter du 1er juillet 2023, les entreprises seront progressivement tenues de déposer les versions successives de leur document unique d'évaluation des risques professionnels sur un portail numérique dédié. **D'ici là, "l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé".**
- ▶ **Anciens salariés.** Jusqu'à présent, le document unique devait être tenu à disposition des salariés de l'entreprise. Avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, il devra l'être aussi pour les anciens salariés "pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise". Le décret précise que "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**", et que "les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical".
 - ⇒ **Dans la version initiale, le projet de décret ne prévoyait pas de limiter la communication du DUERP à l'activité du salarié, ce qui concrètement pouvait rendre cette obligation inapplicable, certains DUERP étant très conséquent. A la demande du MEDEF, cette possibilité est ouverte.**
- ▶ **SPSTI.** L'accès au DUERP est également étendu, au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé, à l'ensemble des personnels des SPST (services de prévention et de santé au travail).

D. Les autres dispositions

- ▶ **Risque chimique/polyexposition.** Le décret modifie également les articles R. 4412-6 et R. 4412-7 relatifs à l'évaluation des risques chimiques afin de prendre en compte les situations de polyexposition aux agents chimiques dangereux, qui visent les expositions "successives ou simultanées" à plusieurs agents chimiques. Dans ce cas, il est précisé que l'évaluation des risques doit tenir compte des "effets combinés de l'ensemble de ces agents".
- ▶ **Formation des CSE et des référents harcèlement sexuel.** La formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peut, pour les entreprises de moins de 50 salariés, être prise en charge par l'opérateur de compétences. Cette prise en charge pourra concerner les coûts pédagogiques, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du Smic, les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents, ainsi que, le cas échéant, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge si la formation se déroule hors temps de travail.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 31 mars 2022. Ainsi, l'obligation de conservation et de mise à disposition des versions successives du DUERP ne concerne que les versions en vigueur à cette date ou les versions ultérieures.

2. Le décret relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise, et à la convention de rééducation professionnelle

Le [décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise, et à la convention de rééducation professionnelle](#) est pris en application des articles 5, 27 et 28 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail, qui prévoient une mise en œuvre plus précoce de la surveillance post-exposition, l'organisation d'une visite de préreprise et d'une visite de reprise, ainsi que la mise en place de la convention de rééducation professionnelle pour les salariés déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque de désinsertion professionnelle.

A. La surveillance post-exposition

Le décret modifie les articles R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3 du code du travail issus du décret du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite, pour tenir compte de la mise en place d'une surveillance post-exposition, prévue à l'article 5 de la loi du 2 août 2021.

Ainsi, le décret précise que la visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-1 est déclenchée dès la survenue des différents cas de cessation de l'exposition aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé. Il prévoit également que l'état des lieux des expositions, dressé au cours de la visite, soit versé au dossier médical en santé au travail (DMST), afin d'assurer un meilleur suivi du salarié.

Pour l'organisation de cette visite médicale, l'employeur informe son service de santé au travail "de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou de sa sécurité justifiant un suivi renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite", précise le décret.

Le salarié est prévenu par l'employeur de la transmission de cette information au SPST. Le décret précise que le point de départ du délai à partir duquel le salarié peut demander à bénéficier de cette visite auprès de son SPST, s'il estime remplir les conditions pour en bénéficier. Il peut faire sa demande "durant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition".

B. La visite de préreprise et de reprise

Concernant la [visite de préreprise](#), le décret prévoit de rendre possible cette visite plus tôt : **dès 30 jours d'arrêt au lieu de 3 mois aujourd'hui**. De nombreux rapports, comme le rapport IGAS sur la prévention de la désinsertion professionnelle (2017), soulignent l'importance d'organiser cette visite très précocement pour permettre à la fois d'identifier toutes les situations porteuses d'un risque de désinsertion professionnelle et d'imaginer des solutions adaptées suffisamment en amont de la reprise pour qu'elles aient le temps d'être mises en place. Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail pourra ainsi préparer un éventuel plan de retour à l'emploi avec des aménagements de poste ou proposer une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Il est préférable de ne pas attendre l'éventuelle visite de reprise pour le faire, afin d'anticiper le plus possible les conditions de la reprise.

Concernant la [visite de reprise](#), le décret modifie les critères la rendant obligatoire dans les cas suivants :

- ▶ **Toutes les femmes de retour d'un congé de maternité bénéficieront obligatoirement d'un examen de reprise**, et non plus seulement les seules salariées bénéficiant d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé comme initialement envisagé. Le décret fait bénéficier de cet examen de reprise tous les travailleurs après une absence de trente jours quelle qu'en soit la cause. Un alinéa est par ailleurs ajouté à l'article R 4624-31 du code du travail afin de faire bénéficier d'un examen de reprise par le médecin du travail les travailleurs "après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel".
- ▶ Aux salariés ayant eu un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours (contre 30 jours aujourd'hui). Cette nouvelle durée permettrait au médecin du travail de se concentrer sur les cas les plus à risque de désinsertion. A titre d'exemple, les troubles musculo-squelettiques,

qui constituent un facteur important de désinsertion professionnelle, donnent lieu le plus souvent à des arrêts d'au moins deux mois.

- ▶ Aux salariés après une absence d'au moins 30 jours.

C. La convention de rééducation professionnelle en entreprise

Cette convention, mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail, permet aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude, de se réadapter ou se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi. Le dispositif est ainsi étendu dans la mesure où il ne cible plus uniquement les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé inaptes.

Ces salariés pourront bénéficier de ce dispositif pour se former à un autre métier pendant une durée maximum de 18 mois au sein de leur entreprise d'origine ou d'une autre, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération.

Le décret publié apporte une précision quant au calcul de cette durée de 18 mois qui est déterminée "en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé [la mise en place de la convention]". Il évoque aussi le partage des charges entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil. "L'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié effectue sa rééducation professionnelle la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge".

3. Le décret relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

Le [décret n°2022-373- du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle](#) est pris en application des articles 27, 28 et 29 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail, qui prévoient les règles applicables à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle. Les dispositions de ce texte s'articulent avec celles du décret en Conseil d'Etat concernant la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise, et à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

A. L'essai encadré

C'est une action d'accompagnement de la prévention de la désinsertion professionnelle à laquelle la caisse primaire d'assurance maladie peut participer à la demande de l'assuré. Elle vise à favoriser le maintien dans l'emploi des assurés dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non. Elle est conduite avec l'aide d'intervenants extérieurs qualifiés, d'acteurs de la compensation du handicap ou de la réadaptation professionnelle. L'essai encadré est ouvert, à sa demande, au salarié relevant du régime général, au bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage et au stagiaire de la formation professionnelle, en arrêt de travail. Durant l'arrêt de travail, le bénéficiaire de l'essai encadré par un tuteur est amené à évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé. Le salarié reçoit les indemnités journalières et, le cas échéant, l'indemnité complémentaire.

B. Rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison permet d'initier un contact entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail, malgré la suspension du contrat de travail. Ce rendez-vous reste une simple possibilité, le salarié pouvant le refuser. Ce rendez-vous est un moment privilégié d'information et de sensibilisation pour le salarié, notamment sur la possibilité d'avoir recours à une visite de préreprise. Il permet également de sensibiliser l'employeur à l'anticipation de la reprise de son salarié.

Organiser ce rendez-vous le plus tôt possible permettra de sensibiliser le salarié au moment où il a besoin de ces informations, sans attendre les éventuelles prolongations ou réitération d'arrêt de travail. Ce seuil permet également d'offrir au plus grand nombre de salariés une sensibilisation aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Pour une bonne articulation avec les autres dispositifs, ce seuil est aligné avec celui ouvrant droit à une visite de préreprise.

4. Présentation de l'offre socle des services

Lors du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) du 18 mars 2022, les partenaires sociaux ont présenté le contenu de l'offre socle des services qu'ils ont défini ensemble. Les pouvoirs publics devront s'appuyer sur ce document résultant des travaux paritaires pour écrire le décret relatif à l'offre socle, décret qui sera pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans l'attente du décret, veuillez trouver ci-joint la proposition des partenaires sociaux.