

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 (JO du 3) est une transposition de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 2020.

**Son objectif est de renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail.**

Trois axes principaux :

- **Le suivi médical des salariés :**
- **La prévention au travail ;**
- **La formation sécurité.**

Trois décrets publiés au cours du mois de mars 2022 donnent corps aux mesures de la loi, afin de permettre leur entrée en vigueur au 31 mars 2022 :

- **Décret n°2022-372 du 16 mars 2022 (JO du 17)** relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise ;
- **Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 (JO du 17)** relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle ;
- **Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 (JO du 20)** relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.

## SOMMAIRE

<b>1-LA REFORME DES VISITES MEDICALE.....</b>	<b>2</b>
Création du rendez-vous de liaison.....	2
Création de la visite post-exposition.....	2
Nouveau délai en matière la visite de pré-reprise .....	2
Nouveau délai en matière de visite de reprise suite à une absence pour maladie ou accident non professionnel ....	2
<b>2-LA CREATION DE NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR FAVORISER LE RETOUR A L'EMPLOI .....</b>	<b>3</b>
Convention de rééducation professionnelle en entreprise.....	3
Essai encadré.....	3
<b>3-LA REVISION DU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES .....</b>	<b>4</b>
Règles de mise à jour du DUERP .....	4
Mise à disposition du DUERP.....	4
Conservation des versions successives du DUERP.....	4
<b>4-LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION SANTE ET SECURITE DES ELUS.....</b>	<b>5</b>
Durées minimales de la formation santé et sécurité.....	5
Prise en charge par les OPCO.....	5

## 1- LA REFORME DES VISITES MEDICALES

- **Création du rendez-vous de liaison**

La loi Santé du 2 août 2021 crée, à compter du 31 mars 2022, un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur pendant un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non professionnel.

Le décret n°2022-373 du 16 mars 2022 (JO du 17) précise que **ce rendez-vous pourra être envisagé à partir de 30 jours d'arrêt de travail.**

L'objectif de cet entretien est d'informer le salarié sur la possibilité de **bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.**

Ce rendez-vous de liaison, **facultatif**, sera organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Le salarié sera en droit de refuser le rendez-vous proposé par l'employeur, sans conséquence.

- **Création de la visite post-exposition**

La loi Santé met en place **la visite et le suivi « post-exposition » pour les salariés qui font l'objet d'un suivi médical renforcé et qui ont été exposés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.**

Ce mécanisme, calqué sur la visite de fin de carrière, se déclenche avec la cessation de l'exposition.

Ainsi, dès que l'employeur aura connaissance de la cessation d'exposition d'un salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, il devra en informer le service de santé au travail (SST) afin d'organiser la visite post-exposition. Parallèlement, il avisera le salarié de la transmission de cette information.

La visite post-exposition pourra déboucher sur la mise en place d'une surveillance post-exposition si le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains risques professionnels dangereux.

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 (JO du 17) détaille les modalités pratiques de cette visite.

**Ce mécanisme s'applique aux cessations d'exposition constatées depuis le 31 mars 2022.**

- **Nouveau délai en matière la visite de pré-reprise**

**Depuis le 31 mars 2022, l'examen de pré-reprise est obligatoire pour tout arrêt de travail dépassant 30 jours.**

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 (JO du 17) précise que ces nouvelles règles s'appliquent aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022.

- **Nouveau délai en matière de visite de reprise suite à une absence pour maladie ou accident non professionnel**

**Depuis le 31 mars 2022, en cas d'absences pour maladie ou accident non professionnel, la visite de reprise doit être organisée à partir de 60 jours d'absence.**

Comme pour la visite de pré-reprise, le décret précise que ce nouveau délai s'applique aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022.

Sans changement, le salarié bénéficie d'une visite de reprise à la suite d'un congé de maternité et d'une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ainsi que d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail.

## 2- LA CREATION DE NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR FAVORISER LE RETOUR A L'EMPLOI

### • *Convention de rééducation professionnelle en entreprise*

La loi Santé du 2 août 2021 inscrit dans le Code du travail et le Code de la sécurité sociale le **dispositif de « convention de rééducation professionnelle en entreprise » (CRPE)**.

A cette occasion, elle étend son champ d'application, puisque la CRPE sera accessible aux travailleurs handicapés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude constaté lors de la visite de pré-reprise, mais également à tous salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude.

Le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 (JO du 17) fixe les conditions de mise en œuvre du CRPE, lesquelles **s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022**.

La CRPE prend la forme **d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM**. L'objectif est de permettre au salarié **de se réadapter à son ancien métier ou de se former à un nouveau métier**, soit dans son entreprise (par un avenant à son contrat de travail), soit auprès d'un autre employeur (via un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif).

La durée de la convention est définie dans la convention, **elle ne peut en tout état de cause excéder 18 mois**.

La convention détermine également le montant total de la rémunération perçue par le salarié, lequel ne peut pas être inférieur au montant que le salarié percevait avant l'arrêt de travail.

A noter que cette rémunération se compose :

- D'une part, d'une indemnité versée par la CPAM et équivalente au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail précédant la rééducation professionnelle ;
- D'autre part, d'une fraction de rémunération prise en charge par l'employeur.

### • *Essai encadré*

Le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 (JO du 17) définit le régime de l'essai encadré créé par la loi du 2 août 2021.

L'essai encadré, lui aussi géré par l'assurance maladie, est plus large que la CRPE, en **s'adressant à tout salarié relevant du régime général, ainsi qu'aux intérimaires, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle, pourvu qu'ils soient en arrêt de travail**.

Son objectif est d'évaluer, pendant un arrêt de travail, **la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé du salarié en arrêt**.

A ce titre, **l'essai encadré peut être effectué chez l'employeur ou au sein d'une autre entreprise**.

Il est mis en place à l'initiative du salarié, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail.

Sa durée initiale est de maximum 14 jours. Il est renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

Pendant la période d'essai encadré, **le salarié bénéficie des IJSS (maladie ou accident du travail) et, le cas échéant, du complément employeur**. L'entreprise dans laquelle le salarié effectue l'essai encadré n'a pas à verser de rémunération à ce titre.

### 3- LA REVISION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUERP)

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 (JO du 20), entré en vigueur le 31 mars 2022, précise les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition de ce document.

- **Règles de mise à jour du DUERP**

Jusqu'à présent, l'article R 4121-2 du Code du travail prévoyait une mise à jour chaque année du DUERP sans distinguer selon l'effectif de l'entreprise.

**Le décret précise désormais que le DUERP doit être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés.**

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont donc pas soumises à cette obligation.

Le décret indique également que la mise à jour du DUERP doit être réalisée **lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.**

Cette nouvelle rédaction est plus large que la précédente puisqu'auparavant, la rédaction disposait que la mise à jour s'effectuait lorsqu'une information « dans une unité de travail » était « recueillie ».

La loi Santé du 2 août 2021 prévoit que les résultats de l'évaluation des risques doivent **déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ou **sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés**, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le décret complète ces dispositions en précisant que la mise à jour du programme annuel de prévention ou de la liste des actions de prévention est **effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.**

- **Mise à disposition du DUERP**

La loi du 2 août 2021 redéfinit les modalités de mise à disposition du document unique en indiquant qu'il doit être « tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès », la liste de ces personnes et instances devant être fixée par décret.

Le décret fixe ainsi la liste des personnes et instances auxquelles **le DUERP et ses versions antérieures doivent être tenues à la disposition :**

- **Salariés**, mais pour les **seules versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise** (sont donc visées les versions en vigueur à compter de leur entrée dans l'entreprise) ;
- **Anciens salariés**, pour les **versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise ;**

- **Ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST)**, ce qui permet d'en ouvrir l'accès au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé du SPST.

Sans changement, le DUERP (mais également ses versions antérieures) reste accessible aux élus du CSE ainsi qu'aux agents de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes professionnels de santé et sécurité constitués dans certaines branches d'activité et des inspecteurs de la radioprotection.

- **Dépôt et conservation des versions successives du DUERP**

En application de la loi du 2 août 2021, le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un **dépôt dématérialisé :**

- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- À compter de dates fixées par décret à paraître en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, pour les autres entreprises.

Dans l'attente, le décret du 18 mars 2022 prévoit que, jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation, **l'employeur doit conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.**

Ces dispositions s'appliquent **uniquement aux versions du DUERP en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à cette date.**

## 4- LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION SANTE ET SECURITE DES ELUS

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 (JO du 20), entré en vigueur le 31 mars 2022, précise les modalités de prise en charge des coûts des formations santé et sécurité des élus du CSE par les OPCO, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Durées minimales de la formation santé et sécurité**

Depuis le 31 mars 2022, la loi Santé du 2 août 2021 impose une durée minimale de formation pour tous les élus du comité social et économique (CSE), quelle que soit la taille de l'entreprise et qu'ils soient ou non membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

**Chaque élu du CSE doit ainsi bénéficier d'une formation d'au moins 5 jours lors de son premier mandat.**

En cas de renouvellement du mandat, la durée de la formation sera :

- D'au moins 3 jours pour chaque élu, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- D'au moins 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

- **Prise en charge par les OPCO**

En parallèle et également depuis le 31 mars 2022, **les opérateurs de compétences (OPCO) pourront financer la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

A ce titre, l'OPCO pourra prendre en charge :

- Les coûts pédagogiques (rémunération des organismes de formation) ;
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;
- Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et lorsque la formation se déroule pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.