

Principales dispositions de

Les mesures issues de la loi dite Santé au travail sont entrées en vigueur le 31 mars 2022. Objectifs annoncés? Renforcer la prévention au travail et lutter contre la désinsertion professionnelle. Présentation des nouvelles règles à maîtriser et à mettre en œuvre rapidement.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a procédé à la transposition, dans le Code du travail, de l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux.

1 Coup de projecteur sur le Duerp

Déjà fortement mis en avant durant la période de crise sanitaire, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) devient officiellement l'outil central de la prévention des risques au sein de l'établissement ou service [1].

Actualisation

Jusqu'alors, le Duerp devait faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Depuis le 31 mars 2022, cette obligation est supprimée pour toutes celles de moins de 11 salariés. En revanche, l'actualisation demeure pour les structures en présence de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Une fois l'évaluation des risques effectuée, ce dernier est tenu de définir des actions de prévention, lesquelles sont formalisées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) pour les entreprises comptant 50 salariés et plus. Pour celles de moins de 50 salariés, elles sont transcrites dans une liste consignée dans le document unique. L'employeur devra revoir ce programme annuel ou cette liste des actions de préven-



La visite de préreprise n'est organisée que si l'arrêt de travail est supérieur à 30 jours et que le retour du salarié à son poste est anticipé.

tion lors de chaque mise à jour du Duerp et, si besoin, les modifier.

Consultation des représentants du personnel

Depuis le 31 mars 2022, le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur la mise en place du Duerp et sur ses actualisations. Le législateur clôt ainsi un débat qui, pendant la

pandémie, a opposé les juridictions du fond en raison du silence de la loi sur ce point. Le document unique doit également être transmis par l'employeur, lors de chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail.

Conservation

L'employeur doit désormais conserver le Duerp, dans ses ver-

sions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans. À cet effet, ces documents devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique, à compter :

- du 1^{er} juillet 2023 pour les structures d'au moins 150 salariés ;
- du 1^{er} juillet 2024 au plus tard pour les structures de moins de 150 salariés.

L'employeur doit désormais conserver le Duerp, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans.

Avant l'entrée en vigueur de cette obligation de dépôt dématérialisé, l'employeur est tenu d'en conserver les versions successives sous format papier ou dématérialisé. Par exemple, un document sous forme de traitement de texte ou tableur, qui peut être hébergé *via* le *cloud* ou sur un intranet. Il est donc impératif de faire figurer systématiquement, sur le document, sa date de mise à jour et d'en conserver les versions antérieures.

Accessibilité

Désormais, peuvent accéder au Duerp :

- L'ensemble des salariés, mais pour les seules versions en vigueur durant leur période d'activité dans la structure (la communication peut être limitée aux seuls éléments afférents à leur activité) ;
- les anciens salariés, pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise ;
- l'ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST).

Nouveautés sur le harcèlement sexuel

Depuis le 31 mars 2022, la définition du harcèlement sexuel fixée par le Code du travail [1] est harmonisée sur celle du Code pénal [2], retenant les propos et comportements à connotation sexuelle mais aussi « *sexiste* ». Cette nouvelle définition emporte de nécessaires formalités d'actualisation pour l'employeur. En effet, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du Code du travail organisant l'interdiction, la prévention

et la répression des pratiques de harcèlement sexuel au travail. Une modification de ce document – en respectant la procédure de consultation préalable du CSE et de dépôt auprès de l'inspecteur du travail et du conseil de prud'hommes – s'impose donc pour toutes les structures en étant dotées, étant rappelé qu'il est obligatoire dans celles d'au moins 50 salariés.

[1] Code du travail, article L.1153-1

[2] Code pénal, article 222-33

la loi Santé au travail

Sans changement, le document unique – et ses versions antérieures – reste également accessible aux représentants du personnel, 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.

2 Prévention renforcée de la désinsertion professionnelle liée à l'état de santé

Création d'un rendez-vous de liaison

Dorénavant, l'employeur a l'obligation d'informer tout salarié dont l'arrêt de travail dure au moins 30 jours de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison. Celui-ci a notamment pour but de l'informer 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.

Le rendez-vous peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mais aucune conséquence ne peut être tirée du refus

par le salarié de s'y rendre. Pour satisfaire à son obligation, il est donc recommandé à l'employeur d'accuser réception de tout arrêt de travail du salarié en lui précisant que si celui-ci dure au moins 30 jours, il aura la faculté de solliciter l'organisation d'un rendez-vous de liaison.

Refonte de la visite de préreprise

La visite de préreprise a lieu durant la suspension du contrat de travail. Elle permet au médecin du travail de recommander la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du travailleur. Il peut préconiser un reclassement ou une formation professionnelle [2].

Jusqu'alors, tout arrêt de travail de plus de trois mois entraînait l'organisation d'une visite de pré-reprise à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié. Désormais, cette visite, qui peut être initiée par le médecin du travail, n'est organisée que si l'arrêt de travail

est d'une durée supérieure à 30 jours d'une part, et que le retour du travailleur à son poste est anticipé d'autre part.

À l'instar du rendez-vous de liaison, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité d'organiser l'examen de préreprise.

Par exemple, si le salarié est arrêté pour une nouvelle période de quatre mois et qu'aucune reprise n'est pour le moment envisagée, la visite de préreprise n'a pas à avoir lieu. À l'instar du rendez-vous de liaison, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Assouplissement de la visite de reprise

Comme auparavant, la visite de reprise auprès du médecin du travail devra être organisée à l'issue :

- d'un congé de maternité;
- d'une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail;

- d'une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail.

En revanche, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel, la durée minimale est désormais fixée à 60 jours [3]. Sans changement, il appartient à l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail. Ce dernier doit organiser la visite le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans les huit jours qui la suivent.

Création de la visite de mi-carrière

Une visite médicale de mi-carrière est instaurée pour tous les salariés, visant à :

- 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;
- 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;
- le sensibiliser sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Cette visite est organisée à une date fixée par la branche, ou à défaut au cours de l'année civile du 45^e anniversaire du salarié (quelle que soit sa date d'embauche). Lorsque ce dernier a déjà un examen médical programmé dans les deux ans avant l'échéance prévue pour l'examen de mi-carrière, les examens peuvent être organisés conjointement.

Cécile Noël,
avocate, Picard avocats

L'essai encadré: un Ovni dans la relation de travail?

La loi Santé au travail a donné un fondement légal à l'essai encadré [1], organisé jusqu'à présent par voie de circulaire administrative. Il permet au salarié en arrêt maladie d'évaluer, au sein de son entreprise ou d'une autre, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé [2]. Il est ouvert, sur demande auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), au salarié relevant du régime général. Aucune condition de durée d'arrêt de travail n'est fixée. En cas d'acceptation, l'essai encadré fait l'objet d'une convention dont la durée ne peut pas excéder 14 jours ouvrables, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables. Le bénéficiaire est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il l'effectue. À l'issue, un bilan est réalisé par le tuteur et communiqué au médecin du travail de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil.

Si l'employeur n'a pas son mot à dire, le salarié reste soumis à son obligation de loyauté durant la suspension de son contrat, ce qui exclurait à notre sens d'effectuer un essai encadré au sein d'une entreprise directement concurrente par exemple. Au cours de l'essai, le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire de l'employeur sont maintenus dans les mêmes modalités que pendant l'arrêt de travail. L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre. Ainsi, l'employeur peut donc allouer un complément d'indemnité à un salarié qui travaille auprès d'un autre employeur... Reste à voir si le dispositif trouvera des échos en pratique.

[1] Code de la Sécurité sociale, article L323-3-1

[2] CSS, article D323-6

[1] Code du travail, article R4121-1 à R4121-4

[2] C. trav., art. L4624-2-4

[3] C. trav., art. R4624-31