

SOMMAIRE

1. Jurisprudence – Page 1
2. Législation et réglementation : Loi Santé
 - Volet prévention – Page 4
 - Volet suivi médical – Page 6
 - Volet Formation – Page 10

JURISPRUDENCE

1°) **Protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle (Cass. soc. 13 avril 2022, n°21-13.314)**

Suite à un accident du travail, un salarié s'était vu prescrire des arrêts de travail pour accident du travail prolongés de manière ininterrompue jusqu'au 15 janvier 2012 et avait été ensuite placé en arrêt maladie (non professionnel) à compter du 16 janvier 2012.

Au mois de décembre 2012, le salarié a été licencié pour absence prolongée désorganisant le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes afin de voir prononcer la nullité de son licenciement.

La Cour de cassation a rappelé que les règles protectrices édictées par les articles L.1226-9 [*interdiction de rompre le contrat de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie*] et L.1226-13 [*toute rupture prononcée en méconnaissance des termes de l'article L. 1226-9 est nulle*] du Code du travail s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Les magistrats ont relevé qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail se trouvait toujours suspendu en conséquence de l'accident du travail dont avait été victime le salarié.

Il en résulte qu'après un arrêt de travail pour accident du travail/maladie professionnelle y compris suivi d'arrêts pour maladie d'origine non professionnelle, la protection particulière aux accidents du travail et maladies professionnelles s'applique tant que la visite de reprise n'a pas été effectuée.

2°) **Temps de trajet des représentants du personnel pris en dehors de l'horaire normal de travail (Cass. soc. 21 avril 2022, n° 20-17.038)**

Selon l'article L. 2325-9 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 alors applicable, le temps passé aux séances du comité d'entreprise par les représentants syndicaux audit comité est rémunéré comme temps de travail.

La Cour de cassation a jugé qu'il résulte de ce texte que le représentant syndical au comité d'entreprise ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part

excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

3°) Formations professionnelles : obligation pour l'employeur de veiller à ce que chaque salarié reçoive une attestation prouvant sa participation à l'action de formation (Cass. soc. 13 avril 2022, n° 20-21.501)

Un salarié engagé dans le cadre de plusieurs contrats de mission entre 2011 et 2017 a suivi deux formations de perfectionnement aux techniques de soudage.

Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit fait injonction à l'employeur de lui remettre ses attestations de formation et en indemnisation du préjudice subi en conséquence de ce défaut de remise, à l'issue de son dernier contrat de travail.

La Cour d'appel a relevé que le salarié était dans l'impossibilité de présenter les certificats de soudure attestant de ces formations et avait perdu une chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi.

Elle a néanmoins débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la rétention abusive de ses documents professionnels (perte de chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi) qu'il évaluait à la somme de 84 756,67 euros, motif pris de ce que les pièces qu'il avait produites ne permettaient pas de l'évaluer précisément.

La Cour de cassation a jugé qu'il résultait de l'article 4 du Code civil que le juge ne peut refuser de statuer sur une demande dont il admet le bien-fondé en son principe, au motif de l'insuffisance des preuves fournies par une partie.

Selon elle, la Cour d'appel aurait dû évaluer la perte de chance dont elle avait constaté l'existence en son principe.

En conséquence, l'employeur doit veiller à ce que chaque salarié formé reçoive une attestation individuelle prouvant sa participation à l'action de formation, sous peine de devoir indemniser le salarié.

4°) Dépôt des accords d'intéressement et exonérations sociales (Cass. 2e civ. 12 mai 2022, n° 20-22.367)

La Cour de cassation a rappelé qu'il résulte de la combinaison des articles L.242-1 du Code de la sécurité sociale, L.3312-4, L.3313-3, L.3314-4, L.3315-5 et D.3313-1 du Code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sur les sommes versées aux salariés à titre d'intéressement, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans les quinze jours à compter de cette date limite à la DIRECCTE (DREETS).

Lorsqu'il est déposé hors délai, l'accord n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt.

5°) Convention tripartite intra-groupe hors champ d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail (Cass. soc. 23 mars 2022, n° 20-21.518)

Dans cette affaire, la cour d'appel a constaté que la convention tripartite conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs, qui avait pour objet la poursuite du contrat de travail au sein d'une autre société du groupe, avec maintien de l'ancienneté, de la même qualification et du même salaire, des droits acquis auprès du précédent employeur au titre des congés payés et du DIF, n'avait pas prévu une application volontaire des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail, permettant de mettre à la charge du nouvel employeur l'ensemble des obligations de l'ancien employeur à la date de la modification de la situation juridique, ni ne mentionnait une reprise par le nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui pesaient sur le précédent employeur à la date du changement d'employeur.

La Cour de cassation a jugé que la Cour en avait exactement déduit que la salariée n'était pas recevable à former à l'encontre du nouvel employeur des demandes fondées sur des manquements imputables au premier employeur.

Ainsi, l'application volontaire de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne se présume pas et doit être expressément indiquée dans la convention de transfert. A défaut, chaque employeur supporte les obligations qui lui incombent.

6°) Licenciement fondé sur plusieurs motifs (Cass. soc. 21 avril 2022, n° 20-14.408)

La Cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la lettre de licenciement visait deux cas de licenciement, une insuffisance professionnelle et une faute, et que seul l'un des deux griefs était établi.

Cet arrêt a été censuré par la Cour de cassation qui a jugé que :

- l'employeur, à condition de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts ;
- après avoir constaté que le motif d'insuffisance professionnelle était établi, la Cour d'appel aurait dû rechercher si ce motif pouvait constituer, à lui seul, une cause sérieuse de licenciement.

7°) Charge de la preuve de la violation de l'obligation de non concurrence permettant de mettre un terme au versement de la contrepartie financière (Cass. Soc. 21 avril 2022, n° 20-22.379)

Un salarié, licencié pour faute lourde, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le paiement de la contrepartie financière prévue par la clause de non-concurrence prévue à son contrat de travail.

La Cour d'appel a constaté que le salarié était fondé à solliciter l'application de la clause de non-concurrence mais a toutefois limité à 5.000 euros le montant de la contrepartie financière au motif que le salarié ne justifiait pas qu'ait été respectée l'intégralité des termes de la clause de non-concurrence.

Cet arrêt est censuré par la Cour de cassation qui a jugé qu'il résultait des articles 1315 et 1147 du Code civil, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, qu'il incombe à l'employeur qui se prétend libéré du versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, de prouver que le salarié n'a pas respecté cette clause.

Ainsi, à défaut d'avoir levé l'obligation de non concurrence au plus tard le jour du départ effectif du salarié de l'entreprise, l'employeur ne peut s'exonérer du versement de la contrepartie financière que s'il prouve que le salarié a commis des actes de concurrence postérieurement à la rupture de son contrat de travail.

8°) Non cumul de primes contractuelles et conventionnelles ayant le même objet (Cass. soc. 11 mai 2022, n°21-11.240)

Par lettre circulaire du 12 février 1992, un employeur a informé les salariés de la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de calcul des salaires, comprenant notamment le versement d'une prime de production, basée sur la présence du salarié à son poste de travail, versée à tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères.

La prime de production a été supprimée par l'employeur par courrier du 8 décembre 1999.

Une prime d'assiduité, fondée sur la présence du salarié à son poste, a été mise en place par accord collectif et versée aux salariés à partir du mois de juillet 2010 avec effet rétroactif au mois de mars 2010.

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un rappel de la prime de production depuis janvier 2011 outre congés payés afférents.

La Cour d'appel a considéré que les deux primes n'avaient pas le même objet et qu'elles pouvaient donc se cumuler au motif que, si elles récompensaient toutes deux la présence effective du salarié à son poste, la prime de production pouvait varier en fonction de la valeur du salarié appréciée selon certains critères.

La Cour de cassation a rappelé que, selon l'article L.2254-1 du Code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

En cas de concours entre les stipulations contractuelles et les dispositions

conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.

La Cour de cassation a considéré que le juge du fond ne pouvait écarter l'existence d'un cumul d'avantages en se déterminant sur des motifs insuffisants à caractériser que les avantages en cause n'avaient pas le même objet.

LEGISLATION ET REGLEMENTATION – LOI SANTE

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a réformé les règles relatives à la santé au travail.

L'entrée en vigueur de la grande majorité des mesures était fixée au 31 mars 2022. Pour les autres mesures, des décrets d'application conditionnent leur entrée en vigueur.

Les développements suivants font une synthèse non exhaustive des principales mesures prévues par la « loi santé » à l'aune des textes publiés à date, à savoir notamment :

- les décrets d'application publiés les 16 et 18 mars 2022 et 26 avril 2022 ;
- le questions-réponses publié par le Ministère du travail le 5 mai 2022.

I- VOLET PREVENTION

A- L'alignement de la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal (art. L.1153-1 C.trav.)

L'article L.1153-1 du Code du travail prévoit désormais que :

« 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. »

B- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

1°) Contenu du DUERP

Le DUERP doit désormais répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions. (art. L.4121-3-1 C.trav.)

Les résultats de cette évaluation des risques devront être retranscrits dans le DUERP et devront déboucher :

- pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui :
 - o 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 ;
 - o identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

- comprend un calendrier de mise en œuvre ;
- pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, qui devront être consignées dans le DUERP. (art. L.4121-3-1 C.trav.)

2°) Acteurs pouvant participer à l'élaboration et la mise à jour du DUERP

Peuvent apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- le CSE et, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (il s'agit là d'une nouveauté).
Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE doit désormais être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.
La liste des actions de prévention et de protection prévues soit dans le PAPRI Pact (pour les entreprises de plus de 50 salariés), soit dans le plan d'actions (pour les PME) doit par ailleurs être présentée au CSE.
- le service de prévention et de santé au travail (SPST) : le DUERP doit lui être transmis par l'employeur à chaque mise à jour ;
- le salarié compétent désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- les branches professionnelles peuvent également apporter leur concours. (art. L.4121-3 C.trav.)

3°) Actualisation du DUERP

A partir du 31 mars 2022, seules les entreprises d'au moins 11 salariés seront tenues d'actualiser leur DUERP au moins chaque année. (art. R.4121-2, 1° C.trav.)

En revanche, l'actualisation du DUERP demeure obligatoire pour toutes les entreprises :

- 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. (art. R.4121-2, 2° et 3° C.trav.)

La mise à jour du programme annuel de prévention (entreprises d'au moins 50 salariés) ou de la liste des actions de prévention (entreprises de moins 50 salariés) doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, « *si nécessaire* ». (art. R. 4121-2 C.trav.).

4°) Elargissement de la mise à disposition et de l'accès au DUERP

Le DUERP en vigueur et ses versions antérieures doivent être tenus à la disposition :

- des salariés et des anciens salariés 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. Ces derniers peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;
- de l'ensemble du service de prévention et de santé au travail (SPST). Cela vise au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé du SPST, notamment les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) comme les ergonomes ;
- des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 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 constitués dans certaines branches d'activité ;
- des inspecteurs de la radioprotection. (art R.4121-4 C.trav.)

Cette mise à disposition élargie du DUERP ne s'applique qu'aux seules versions successives du

document unique élaborées à compter du 31 mars 2022.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur. (art R.4121-4 C.trav.)

5°) Création d'une durée de conservation du DUERP et de ses différentes versions

40 ans à compter de leur élaboration (art. R. 4121-4 C.trav.)

6°) Dépôt du DUERP

Le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sera applicable à compter du :

- 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- 30 septembre 2022 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés. (art 1- III du D. n° 2022-487, 5 avr. 2022).

Depuis le 31 mars 2022 et jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur ce portail numérique, l'employeur doit conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé. (art. R. 4121-4 C.trav.)

C- Le renforcement du contrôle de la conformité des équipements de travail et de protection individuelle

La loi renforce le contrôle de la conformité des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) et alourdit notamment le régime de sanction pénale applicable aux fabricants et distributeurs en cas d'infractions ou de manquement aux règles relatives à la conception, à la fabrication et à la mise sur le marché de ces équipements. (art. L.

4311-6, L.4311-7, L.4314-1, L.4314-2, L.4741-9, L.4746-1, L.4755-1 et suivants du C.trav.)

D- La création d'un passeport de prévention

Un passeport de prévention recensant l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail doit être mis en place au plus tard le 1^{er} octobre 2022 (un décret est toujours en attente). (art. L.4141-5 C.trav. dans sa version applicable au 1^{er} octobre 2022 et article 6 II de la loi santé)

Ce passeport est renseigné par :

- l'employeur s'agissant des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ;
- les organismes de formation ;
- le travailleur à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. (art. L.4141-5 C.trav. dans sa version applicable au 1^{er} octobre 2022)

Le salarié 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 à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel. (art. L.4141-5 C.trav. dans sa version applicable au 1^{er} octobre 2022)

E- La nouvelle négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail

La négociation périodique obligatoire sur la qualité de vie au travail peut désormais également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels. (art. L. 2242-19-1 C.trav.)

II- VOLET SUIVI MEDICAL

A- La réforme de la médecine du travail

1°) Les services de santé au travail sont renommés "services de prévention et de

- santé au travail" (SPST) (art. L.2314-3 C.trav.)
- 2°) Les missions et le rôle de prévention des SPST sont renforcées (art. L. 4622-2 C.trav.)
- 3°) Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle est créée au sein des SPST (art. L.4622-8-1 C.trav.)
- 4°) Les règles de fonctionnement, de tarification, de communication, de publicité du SPST sont précisées (art. L. 4622-6, art. L.4622-6-1, art. L. 4622-9-1 à L.4622-10 C.trav.)
- 5°) Les missions du médecin du travail sont également renforcées
- nouvelles visites et examens médicaux (cf infra) ;
 - accès au dossier médical partagé (art. L.4624-8-1 C. trav.) ;
 - suivi renforcé des situations de polyexpositions (art. L.4412-1 C.trav.) ...
- 6°) Le développement du recours à la télémédecine

Les SPST peuvent réaliser le suivi individuel du travailleur à distance et peuvent proposer au salarié la participation du médecin traitant ou d'un professionnel de santé à la consultation ou à l'entretien à distance. Le consentement du salarié 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. (art. L.4624-1 C.trav.)

Les visites et examens peuvent désormais être effectués par vidéotransmission par les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, à leur initiative ou à celle du travailleur (art. R.4624-41-1 C.trav.). La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, doit être appréciée par le professionnel de santé du SPST en charge du suivi de l'état de santé du travailleur. S'il constate au cours d'une visite ou d'un examen réalisé à distance qu'une consultation physique avec le salarié ou qu'un équipement spécifique non

disponible auprès du salarié est nécessaire, une nouvelle visite doit être programmée en présentiel dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais prévus pour l'intervention des actes de suivi individuel de l'état de santé du Code du travail. (art. R.4624-41-2 C.trav.)

B- Les examens médicaux modifiés ou créés

1°) La visite médicale de reprise

Pour les arrêts de travail consécutifs à un accident ou une maladie **non professionnels** débutant après le 31 mars 2022, seule une absence d'au moins **60 jours** impose désormais l'organisation d'une visite médicale de reprise. (art. R.4624-31 C.trav.)

Ainsi, le travailleur bénéficie désormais d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après :

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

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise. (art. R4624-31 C.trav.)

Le questions-réponses publié par le Ministère du travail détaille les dispositions applicables à la visite de reprise.

2°) La visite médicale de pré reprise

Pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, la visite de pré reprise peut être organisée au bénéfice des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de **30 jours**, au lieu de 3 mois auparavant. (art. R 4624-29 C.trav.)

Le questions-réponses publié par le Ministère du travail détaille les dispositions applicables à la visite de pré-reprise. Il précise notamment que :

- la durée de l'arrêt de travail peut être continue ou discontinue ;

- la visite de pré-reprise est facultative, mais sa réalisation est encouragée car elle permet d'anticiper et de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail du salarié.

3°) La création d'une visite médicale « post-exposition »

La loi « Santé » a instauré une visite et un suivi spécifiques en faveur des travailleurs :

- bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé,
- ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle,
- ou qui ont été exposés à un ou plusieurs risques particuliers (visés à l'article R.4624-23 C.trav. tels que le plomb, l'amiante) avant la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé. (art. L.4624-2-1 et R.4624-28-1 C.trav.)

Pour l'organisation de cette visite médicale, l'employeur informe son SPST, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information. Lorsqu'un salarié estime qu'il fait partie d'une des catégories de salariés devant bénéficier de cette visite médicale et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il doit alors informer l'employeur de sa démarche.

Le SPST, informé de la cessation de l'exposition, du départ ou de la mise à la retraite du travailleur, doit déterminer, par tout moyen, si ce dernier remplit les conditions pour bénéficier de la visite et l'organiser le cas échéant. (art. R.4624-28-2 C.trav.)

Le médecin du travail doit établir un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels. Cet état des lieux doit être établi notamment sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au

travail, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

A l'issue de la visite, le médecin du travail doit remettre au salarié le document dressant l'état des lieux et le verser dans le dossier médical en santé au travail (DMST).

Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail doit mettre en place soit une surveillance post-exposition, soit une surveillance post-professionnelle. Il doit transmettre, à cette fin, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis doivent être assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition ou post-professionnelle, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire. (art. R.4624-28-3 C.trav.)

4°) La création d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur après certains arrêts de travail

Lorsque la durée de l'absence au travail d'un salarié est supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur peut être organisé pendant l'arrêt de travail, associant le SPST. (art. L.1226-1-3 et D.1226-8-1 C.trav.)

Ce rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut 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.

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. (art. L.1226-1-3 C.trav.)

Le questions-réponses publié par le Ministère du travail précise notamment que :

- la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée ;

- l'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous et qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité. Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel ;
- le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur ;
- le SPST est prévenu par l'employeur 8 jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

5°) La création d'un nouvel examen médical obligatoire : la visite de mi-carrière

Les travailleurs doivent être examinés au cours d'une visite médicale dite « de mi-carrière » organisée :

- soit de manière autonome, à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^{ème} anniversaire ;
- soit conjointement avec une autre visite médicale dans les 2 ans précédant l'échéance précitée ;
- soit, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche ou à défaut âgés d'au moins 45 ans, dès le retour à l'emploi. (art. L. 4624-2-2 C.trav.)

La visite de mi-carrière vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail occupé par le salarié et son état de santé, 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 passé, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels. (art. L. 4624-2-2 C.trav.)

La visite est réalisée soit par le médecin du travail, soit par un infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée qui oriente, si nécessaire, le travailleur vers le médecin du travail. (art. L 4624-2-2 C.trav.)

À l'issue de cet examen, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. (art. L 4624-2-2 C.trav.)

Le questions-réponses publié par le Ministère du travail apporte des précisions sur cette visite.

C- L'extension et l'amélioration du suivi médical des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire

Désormais, lorsqu'une entreprise dispose de son propre SPST, ce service peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, salariés ou non-salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise. Cela inclut les travailleurs non-salariés, dont le chef d'entreprise, ainsi que les salariés d'entreprises extérieures, prestataires ou sous-traitantes par exemple. (art. L.4622-5-1 C.trav.)

1°) Pour les travailleurs temporaires

A titre expérimental pendant une durée de 3 ans, les travailleurs temporaires peuvent bénéficier d'une **action de prévention collective** organisée par un SPST avant leur affectation au poste ou en cours de mission, lorsqu'ils sont exposés aux mêmes risques professionnels que les salariés, afin de les sensibiliser aux risques professionnels auxquels ils sont exposés ou sont susceptibles d'être exposés dans le cadre de leur mission, et à la prévention de ces risques. (art 24 de la loi Santé et art. 2 du décret n° 2022- 681 du 26 avril 2022)

2°) Pour les salariés des entreprises extérieures

La conclusion d'une **convention** entre le SPST de l'entreprise utilisatrice et les SPST des entreprises extérieures afin d'assurer de manière **conjointe** la

prévention des risques professionnels est rendue **obligatoire** dans les hypothèses suivantes (art. D.4625-34-1 C.trav.) :

- lorsque l'intervention au sein de l'entreprise utilisatrice « revêt un caractère permanent » ;
- ou lorsque les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - o l'intervention de l'entreprise extérieure (y compris ses sous-traitants) représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal à au moins 400 heures sur une période de référence inférieure ou égale à 12 mois. La condition est également remplie lorsqu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 heures ;
 - o l'intervention expose le travailleur à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail définis à l'article R.4624-23 du Code du travail, ou est réalisée dans les conditions du travail de nuit.

3°) Pour les travailleurs indépendants

Chaque SPST interentreprise est tenu de proposer aux travailleurs indépendants une **offre spécifique de services** en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont il détermine le contenu pour l'adapter aux besoins de ces travailleurs. (art. D.4622-27-1 C.trav.)

L'affiliation à l'offre spécifique de services est d'une durée minimale d'un an. Le renouvellement de cette affiliation ne peut se faire de manière tacite. (art. D.4622-27-3 C.trav.)

III- VOLET FORMATION

A- L'essai encadré

L'essai encadré est un dispositif qui permet à un salarié d'évaluer, pendant son arrêt de travail, la compatibilité de son poste ou d'un autre poste de travail au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise avec son état de santé en continuant à percevoir le versement des indemnités journalières et des indemnités complémentaires. (art. L. 323-3-1 C.séc soc.)

1°) Salariés pouvant en bénéficier : l'essai encadré est ouvert aux salariés relevant du régime général, y compris aux salariés temporaires, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle, qui sont en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. (art. D. 323-6 C.séc.soc.)

2°) Mise en place : l'essai encadré est mis en œuvre à la demande du salarié après une évaluation globale de sa situation par la CARSAT, avec l'accord du médecin traitant, du médecin-conseil de la CPAM et du médecin du travail.

Il peut également lui être proposé par :

- le SPST ;
- le service social de la CARSAT ;
- un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées. (art. D. 323-6-3 C.séc.soc.)

Chaque période d'essai encadré doit faire l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires précités et du tuteur chargé du suivi du salarié dans l'entreprise. (art. D. 323-6-6 C.séc.soc.)

La décision de refus de la CPAM ou de la caisse générale de sécurité sociale de la demande de l'assuré de réaliser un essai-encadré doit être motivée et précise les voies et délais de recours. (art. D. 323-6-4 C.séc.soc.)

3°) Indemnisation de l'essai : au cours de l'essai encadré, le salarié continue à percevoir les indemnités journalières versées par l'assurance-maladie ainsi que, le cas échéant, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur. Il ne perçoit pas en revanche de rémunération, au titre de son activité, de son employeur ou de l'entreprise dans laquelle il effectue son essai. (art. D. 323-6-1 C.séc.soc.)

4°) Durée de l'essai : 14 jours ouvrables maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables. (art. D. 323-6-5 C.séc.soc.)

5°) Suivi du salarié et bilan de l'essai : le salarié est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai. A l'issue de la période, un bilan de l'essai est réalisé par le tuteur en lien avec le salarié concerné. Le bilan est communiqué au médecin du travail de l'employeur ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social de la CARSAT et, le cas échéant, aux organismes de placement spécialisés dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées. (art. D. 323-6-7 C.séc.soc.)

Le questions-réponses publié le 5 mai 2022 par le Ministère du travail apporte des précisions sur l'essai encadré.

B- La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

La CRPE est une formation pratique et tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle et à l'issue de laquelle le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences mais aussi de l'expérience d'un nouveau métier.

Autrefois réservée aux travailleurs handicapés, elle peut, depuis l'entrée en application de la loi Santé, être proposée aux salariés **inaptes** ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré reprise, identifié un **risque d'inaptitude**. (art. L.1226-1-4 et L.5213-3 C.trav.)

La mise en place de la CRPE nécessite la signature des documents suivants :

- lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié :
 - o une convention tripartite entre le salarié, l'employeur et la CPAM (ou caisse générale de sécurité sociale) qui doit déterminer les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle, ainsi que le

montant et les conditions de versement des IJSS.

- o un avenant au contrat de travail, qui ne peut modifier la rémunération prévue par celui-ci.
- lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié, elle est effectuée dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Elle nécessite donc la signature de :
 - o une convention tripartite entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et le salarié ;
 - o une convention de mise à disposition signée entre l'employeur et l'entreprise d'accueil ;
 - o un avenant au contrat de travail manifestant l'accord du salarié à cette mise à disposition. (art. L.5213-3-1 C.trav.)

La durée maximale de la convention ne peut pas être supérieure à 18 mois. (art. R.5213-15 C.trav.)

Le ministère du travail a ajouté des précisions sur ce dispositif dans le questions-réponses publié le 5 mai 2022.

C- La formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les membres de la délégation du personnel du CSE ainsi que 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. (art. L2315-18 C.trav.)

La loi Santé a réformé la durée minimale de cette formation. Depuis le 31 mars 2022 :

- lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel : la formation est d'une durée minimale de 5 jours ;
- en cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. (art. L2315-18 C.trav.)

La loi Santé et le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 ont par ailleurs permis aux OPCO de prendre en charge les coûts de formation engagés par les entreprises de moins de 50 salariés. (art. R6332-40 C.trav.)

D- La nouvelle exception à la condition d'ancienneté pour bénéficier du projet de transition professionnelle

Le compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle est une modalité spécifique de mobilisation du CPF qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (en remplacement du CIF).

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle (PTP), le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des

contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. (art D 6323-9, I C.trav.)

Cette condition d'ancienneté n'était pas exigée pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi. (art. L.6323-17-2 C. trav.)

Depuis le 31 mars 2022, le Code du travail prévoit une nouvelle exception : le salarié n'a plus à remplir cette condition d'ancienneté dès lors qu'il aura connu (peu important la nature de son contrat), dans les 24 mois ayant précédé sa demande de PTP :

- une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;
- ou une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel. (art. D.6323-9 C.trav.)

Le questions-réponses publié par le Ministère du travail détaille les dispositions applicables au projet de transition professionnelle.