



Loi Santé travail

Les principales mesures applicables dès 2022

Adoptée le 2 août 2021, la nouvelle loi « santé au travail » est entrée en vigueur le 1er avril 2022.

Elle a pour objectif de renforcer la prévention en entreprise, de prévenir la désinsertion professionnelle et d'améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

Après la parution des premiers décrets d'application, voici les points essentiels à retenir dans le cadre de cette réforme.

Les premiers changements

Visite de Pré-reprise

La visite de pré-reprise peut-être organisée dès **30 jours d'arrêt**.

Elle peut être mise en place à l'initiative :

- du salarié,
- de son médecin traitant,
- du médecin conseil,
- du médecin du travail.

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de demander à bénéficier de ce type de visite

~~3 mois~~



30 jours

Visite de reprise

La visite de reprise est obligatoire pour tout salarié **absent pendant au moins 60 jours** en cas d'accident ou de maladie non professionnel(le).

Elle doit être réalisée au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du salarié.

Autres cas d'absence nécessitant une visite de reprise ?

- après un congés maternité
- après un arrêt pour maladie professionnelle
- après un arrêt pour accident du travail d'au moins 30j

~~30 jours~~



60 jours

Loi Santé travail

Les nouveautés 2022

La visite de mi-carrière

Dès 45 ans, les salariés doivent effectuer une **visite médicale de mi-carrière**.

L'objectif de cette visite est de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en tenant compte des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis.

Face au vieillissement de la population active, cette visite permet aussi d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle des travailleurs et de les sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail ainsi que sur la prévention des risques professionnels.

Cette visite peut être couplée avec une visite périodique.

45 ANS

L'essai encadré

Ce nouveau dispositif a pour objectif principal de **favoriser le maintien en emploi**.

Il permet à un salarié en arrêt de travail de tester sa capacité à reprendre son ancien poste, de tester un aménagement de poste ou de tester un nouveau poste, tout en conservant ses indemnités journalières.

La durée maximale de l'essai est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnable. Il est renouvelable une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

La demande de mise en place de l'essai encadré doit être validée par le médecin traitant, le médecin conseil et le médecin du travail.

RETOUR À L'EMPLOI

Le rendez-vous de liaison

Ce rendez-vous, **facultatif**, peut être organisé à l'initiative du salarié ou de son employeur dès 30 jours d'arrêt.

Ce rendez-vous a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail.

Il permet également d'informer le salarié sur les aménagements possibles pour son retour en entreprise (aménagement du poste et/ou du temps de travail) et sur les possibilités d'actions pour organiser une éventuelle reconversion professionnelle.

FACULTATIF

La visite post-exposition ou de fin de carrière

Cette visite concerne les employés **bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé (SIR)**.

Cette visite peut être mise en place à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

Réalisée par le médecin du travail, elle permet d'établir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et d'anticiper un meilleur suivi médical post-professionnel.

SUIVI RENFORCÉ

DUERP

Pour un renforcement des modalités de suivi et assurer la traçabilité des expositions, **l'entreprise devra conserver son DUERP ainsi que ses mises à jour sur une durée minimale de 40 ans**.

Pour mémoire, le DUERP est le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Il permet de répertorier l'ensemble des risques professionnels et d'assurer la traçabilité collective des expositions à risque.

ARCHIVAGE 40 ANS