



Principales obligations en santé et sécurité au travail : nouveautés depuis le 31 mars 2022

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. A ce titre, il doit veiller à bien organiser les différentes visites médicales. Il doit aussi respecter d'autres obligations pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La loi santé du 02/08/2021, entrée en vigueur depuis le 31/03/2022 apporte des évolutions.

➤ La visite médicale d'information et de prévention : à effectuer dans les 3 mois de l'embauche

Depuis 2017, la visite d'information et de prévention a remplacé la visite médicale d'embauche. Son objet n'est plus de vérifier l'aptitude du salarié à son poste, mais de l'interroger sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, etc...

Ainsi, **tout salarié nouvellement embauché doit être soumis à cette visite dans les 3 mois suivant la prise effective de son poste (même pour un CDD de courte durée).**

Toutefois, pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, la visite doit intervenir avant l'embauche : salarié mineur, travail de nuit, femme enceinte, salarié handicapé ou exposé à certains risques.

NB : la visite n'est pas obligatoire si, dans les 5 ans avant l'embauche le salarié a déjà eu une telle visite, et que :

- le salarié va occuper un emploi identique à celui qu'il a quitté, présentant les mêmes risques d'exposition ;
- le médecin du travail dispose de la dernière attestation de suivi du salarié ou de sa fiche d'aptitude ;
- aucune mesure sur le poste ou aucune inaptitude n'a été émise lors des 5 dernières années.

➤ La visite médicale périodique

Après la visite d'information et de prévention, la périodicité des visites est fixée par le médecin du travail, selon les conditions de travail, l'âge, l'état de santé et les risques auxquels il est exposé. Elle ne peut pas excéder 5 ans et elle est plus rapprochée pour les salariés sous surveillance renforcée.

➤ De nouvelles modalités pour la visite médicale de pré-reprise

La visite médicale de pré-reprise a pour objet le maintien dans l'emploi du salarié en arrêt en anticipant son retour par des aménagements. Facultative et désormais réservée aux arrêts de plus de 30 jours (auparavant plus de 3 mois), elle peut être initiée par le salarié, le médecin traitant ou l'assurance maladie. Depuis le 31/03/2022, le médecin du travail peut être à l'initiative si le retour du salarié à son poste est anticipé.

➤ La visite médicale de reprise : bien veiller à sa réalisation dans les 8 jours de la reprise

Comme auparavant, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise à l'issue des absences suivantes : **absence pour maladie professionnelle, congé de maternité, absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel** (contre 30 auparavant).

L'employeur doit l'organiser afin qu'elle ait lieu le jour de la reprise et au plus tard dans les 8 jours suivants la reprise. Il est préconisé de la faire passer dès le 1^{er} jour du retour du salarié. Il peut être dangereux de laisser le salarié travailler avant la visite de reprise car la responsabilité de l'employeur pourrait être mise en cause.

Elle est aussi obligatoire si le salarié est mis en invalidité par la CPAM et ne présente plus d'arrêt de travail.

Sanctions encourues :

- **au plan pénal** : L'employeur s'expose à une amende de 5^{ème} classe + si récidive dans les 3 ans: prison de 4 mois maximum et amende 3750€. Sa responsabilité peut être engagée en l'absence de visite d'embauche.
- **au plan civil**: Le salarié peut obtenir la réparation du préjudice subi

Cette visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. Tant qu'elle n'a pas eu lieu, le salarié n'est pas tenu à l'obligation de venir travailler, son absence n'est pas fautive. (Cass. Soc. 21 mai 2008, n°07-41102)



Comptafrance

- après une absence d'origine professionnelle, tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu, le contrat reste suspendu. Toute rupture postérieure même longtemps après serait nulle en l'absence de visite de reprise.
- après une absence d'origine non professionnelle : en l'absence de visite de reprise le salarié peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur (licenciement sans cause réelle et sérieuse) et avoir des indemnités.

Conseils : L'employeur doit prendre l'initiative et s'assurer de la programmation des visites médicales et de la présentation des salariés à ces visites. Les fiches médicales doivent être conservées et pouvoir être présentées lors des contrôles. L'employeur ne peut pas valablement invoquer l'encombrement de la médecine du travail pour s'exonérer de sa responsabilité.

➤ Nouveauté depuis le 31/03/2022 : la visite médicale de liaison

Depuis le 31 mars 2022, le rendez-vous de liaison concerne les arrêts consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, ou non, d'une durée d'au moins 30 jours continue ou discontinue.

L'objectif est de maintenir un lien entre le salarié, pendant son arrêt, et l'employeur et, d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

L'employeur doit informer le salarié (par tout moyen) qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Cette visite de liaison est facultative et peut être demandée par l'employeur ou le salarié, lequel peut la refuser. Si le salarié sollicite ou accepte le rendez-vous de liaison, un rendez-vous lui est proposé dans les 15 jours par l'employeur qui doit prévenir le service de santé au travail 8 jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

➤ Nouveauté depuis le 31/03/2022 : la visite de mi carrière

Depuis le 31 mars, cette visite doit être organisée en principe à une échéance déterminée par accord de branche, ou à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur. Elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale si le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans précédant l'échéance. Elle a pour objectif :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
- de sensibiliser le salarié sur les enjeux du vieillissement au travail et la prévention des risques.

Le salarié est examiné par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail.

➤ Nouveauté depuis le 31/03/2022 : la visite post exposition ou post professionnelle (ou fin de carrière)

Cette nouvelle visite médicale est organisée pour les 2 catégories de travailleurs suivantes :

- Ceux qui ont occupé un poste à risque et qui ont donc bénéficié d'un suivi médical individuel renforcé,
- Ceux qui ont bénéficié d'un suivi médical spécifique lié à l'exposition à des risques particuliers avant le suivi individuel renforcé (amiante, plomb, agents cancérogènes ou biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute, etc....)

Elle vise à établir une traçabilité des facteurs de risques auxquels a été soumis le salarié. Elle permet une surveillance avec le médecin traitant selon la nature du risque, l'état de santé et l'âge. Elle doit avoir lieu avant le départ ou la mise à la retraite des salariés intervenu depuis le 01/10/2021. Elle doit être organisée « dans les meilleurs délais » après que le salarié a cessé d'être exposé aux risques. La visite médicale se trouve alors liée à la fin des expositions qui peut intervenir bien avant la retraite. Sinon, elle continue à avoir lieu avant la retraite. Elle concerne les salariés dont la cessation d'exposition est intervenue à compter du 31/03/2022.

C'est à l'employeur d'avertir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la cessation de l'exposition, ou du départ ou mise à la retraite d'un salarié exposé à de tels risques. Il avise sans délai le salarié. À défaut, ce dernier peut la demander directement au service de santé au travail durant le mois précédant la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition.

À la fin de la visite, le médecin du travail versera l'état des lieux au dossier médical professionnel et met en place une surveillance post-exposition et transmet, si nécessaire avec l'accord du salarié, au médecin traitant.



Rappel sur les principales obligations en matière de santé / sécurité au travail

Outre l'obligation d'organiser les visites médicales obligatoires, l'employeur doit :

➤ **Afficher les renseignements obligatoires en matière de sécurité**

Il s'agit principalement des coordonnées du médecin du travail, de l'interdiction de fumer et vapoter, de la réglementation en matière de harcèlement moral, sexuel ou sexiste (articles L.1152.1 et L.1153.1 du Code travail).

➤ **Obligation de mise en place le document unique de prévention des risques professionnels (DUERP)**

Tout employeur doit évaluer, en lien avec les représentants du personnel s'ils existent, les risques professionnels existants dans l'entreprise : l'aménagement des équipements et lieux de travail, les procédés de fabrication, etc... Cette évaluation doit être inscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui consigne les risques de chaque poste et les actions de prévention à mettre en place.

Si vous n'aviez pas encore établi ou mis à jour ce document il convient de le faire impérativement sans tarder.

Les organismes suivants peuvent vous accompagner pour sa mise en place : le service de santé au travail, le service prévention de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail), l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), l'inspection du travail, la Chambre de Commerce et d'Industrie, les organisations professionnelles, les organismes spécialisés en prévention et sécurité, etc...

Le DUERP et ses versions antérieures, doit être consultable en interne par les membres du CSE (s'il existe), les salariés (et anciens salariés) et en externe par la direction du travail, la médecine du travail, le service prévention (CARSAT). Il doit être mis à jour à minima chaque année. Pour les entreprises de moins de 11 salariés cette obligation a été supprimée mais il reste recommandé de réaliser cette mise à jour annuelle.

NOUVEAUTES :

- Le DUERP doit être transmis à chaque mise à jour au service de prévention et santé au travail (SPST). **Ne pas établir le document ou de ne pas le mettre à jour est puni d'une amende de 1 500 €** (c.trav.art.R4741-1). En cas d'accident du travail, cette omission peut influencer sur un éventuel contentieux civil ou pénal.
- Depuis le 31/03/2022, **toute entreprise, peu importe les effectifs, doit conserver, pendant au moins 40 ans, les versions successives du DUERP** (en support papier ou numérique). Il devra être déposé en version dématérialisée, par étapes, au 01/07/2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au plus tard, le 01/07/2024 pour les autres entreprises.

➤ **Désigner un salarié compétent pour la prévention des risques ou recourir à un organisme habilité**

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et prévention des risques professionnels : ce sont les « **référénts santé** ».

Si les compétences internes ne permettent cette désignation, comme dans les petites entreprises, l'employeur peut faire appel, après avis des représentants du personnel s'ils existent :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de santé au travail où il adhère,
- au service de prévention de la sécurité sociale avec l'aide de l'Institut national de recherche et sécurité (INRS),
- à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB),
- à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail (ANACT), à des consultants....

NOUVEAUTE : Comme les représentants du personnel, les référents santé doivent bénéficier d'une formation sur la santé au travail (*article R.4644-1 du Code du travail*).

Sanctions encourues: Le manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité peut ouvrir droit au salarié à des dommages-intérêts, justifier la prise d'acte de la rupture par le salarié ou sa résiliation judiciaire. Les infractions sont passibles d'amendes élevées appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Le développement du contentieux lié aux obligations de l'employeur en matière d'hygiène sécurité, et l'importance des sanctions encourues, imposent de ne pas prendre cette problématique à la légère.

COMPTAFRANCE peut vous accompagner dans ces nouvelles modalités, n'hésitez pas à nous solliciter.