



## Droit et Gestion

**Pour renforcer la prévention de la santé au travail et lutter contre la désinsertion professionnelle, le document unique d'évaluation des risques et les visites médicales font peau neuve. Les employeurs agricoles sont concernés.**

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, appelée « Loi santé au travail » est issue de la transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 décembre 2020. A l'origine, les partenaires sociaux sont partis du constat que notre dispositif de santé au travail était davantage basé sur la réparation, et qu'il convenait de mettre au cœur du système de la santé au travail le principe de la culture de la prévention. L'idée était donc de s'attaquer aux causes profondes des risques professionnels avant qu'ils ne produisent des effets, et en conséquence préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle. C'est dans cette perspective que le législateur a engagé des réformes tendant à renforcer la prévention au travail.

### Première action : un DUERP à jour

Un des changements importants concerne le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ils sont détaillés dans le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 et publié au Journal Officiel du 20 mars.

Ce document est au centre des premières actions de prévention au sein d'une entreprise. Garant de la sécurité au sein de son établissement, l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés et de tenir un DUERP dans lequel il formalise les résultats de son évaluation.

Jusqu'à présent, le code du travail imposait pour tout employeur une mise à jour de ce document une fois par an. Cette obligation annuelle est supprimée dans les entreprises de moins de 11 salariés. Par contre, il doit être réactualisé dans toute entreprise quelle que soit sa taille en cas 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. Par exemple, l'achat d'une nouvelle machine ou d'un nouvel outil, la création d'un nid de poule sur une plateforme, etc.

La loi santé prévoit également que les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés <sup>(1)</sup>.

Enfin, dans un souci de traçabilité des risques professionnels, le législateur a mis à la charge de l'employeur une obligation de conservation du DUERP et a redéfini les modalités de sa mise à disposition. Ainsi, depuis le 31 mars 2022, chaque employeur doit conserver le DUERP dans ses versions successives pendant une durée de 40 ans. Le document devra être tenu à disposition des salariés, des anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (professionnels de santé, inspection du travail ...), et de l'ensemble du service de prévention et de santé au travail. A compter du 1er juillet 2024 pour toutes les entreprises, y compris agricoles (2), le DUERP et ses mises à jour devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé.

### Un suivi médical renforcé

Parallèlement au renforcement de la prévention au sein des entreprises, la loi santé se consacre à la lutte contre la désinsertion professionnelle. Elle tend à favoriser le maintien des salariés dans leur emploi en réformant les visites médicales actuelles (Décret n°2022-372 du 16 mars 2022. JO du 17 mars 2022). Ainsi, les visites de reprises seront moins nombreuses au profit du développement des visites de pré-reprises et de nouveaux types de visites médicales seront organisés au cours de la vie professionnelle du salarié.

> **La visite de pré-reprise**, dont l'objectif est de favoriser le maintien du salarié dans son emploi en anticipant son retour, permet au médecin du travail de recommander des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation, ou de transformation du poste de travail voire même des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives à l'âge ou à l'état de santé du salarié.

Depuis le 31 mars 2022, un salarié en arrêt de plus de 30 jours pourra bénéficier d'une visite de pré-reprise. Jusqu'à cette réforme, un arrêt de travail de plus de 3 mois était nécessaire pour bénéficier d'une telle visite. Elle sera organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail (nouveau). De plus, il appartiendra à l'employeur d'informer son salarié de la possibilité de solliciter l'organisation d'une visite de pré-reprise.

> « **Un rendez-vous de liaison** » est également instauré par la loi santé pour les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident non-professionnel de plus de 30 jours (Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022, JO du 17 mars 2022). Il s'agit d'un rendez-vous facultatif organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il réunit le salarié et l'employeur et associe le service de prévention et de santé au travail. Il a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de mesures d'adaptation de son poste ou de son temps de travail par exemple, et d'une visite de pré-reprise.

> **Quant à la visite de reprise** elle évolue. Elle est toujours obligatoire pour les salariés en arrêt maladie mais seulement pour les absences de plus de 60 jours (contre 30 jours actuellement). Elle est toujours organisée pour les absences en raison d'un congé maternité, en cas de maladie professionnelle quelle que soit la durée, et suite à un accident du travail en cas d'absence de plus de 30 jours.

A compter du 31 mars 2022, de nouvelles visites médicales sont créées :

> **Il s'agit de la visite de mi-carrière** organisée au plus tard durant l'année civile du 45ème anniversaire des salariés, pour 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. Elle sera réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail.

> **Il s'agit ensuite de la visite post-exposition** (Décret 2022-372 du 16 mars 2022, JO du 17 mars 2022) créée sur le modèle de la visite de fin de carrière (Décret 2021-1065 du 9 août 2021, JO du 11 août 2021) dont bénéficient les salariés qui partent à la retraite et qui ont occupé un poste à risque impliquant un suivi médical renforcé. Cette visite se déclenche à la cessation de l'exposition à la demande de l'employeur. En cas de carence de l'employeur, le salarié peut réclamer son organisation. Le service de prévention de santé au travail déterminera ensuite si les conditions sont réunies pour que le salarié en bénéficie et l'organisera le cas échéant.

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs risques professionnels qui sera versé également dans son dossier médical en santé du travail. Cette visite pourra déboucher sur la mise en place d'une surveillance post-exposition si le médecin du travail constate une exposition du salarié à des risques professionnels dangereux.

**Anne-Lyse SUTTER-BROSSEAU**  
**Avocate associée chez AUEVA CONSEILS, partenaire AGIRAGRI**

- (1) Et sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés.  
(2) A compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés.