



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Nouvelle-Aquitaine

LOI DU 2 AOÛT 2021 ET DÉCRETS: LA PRÉVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

DOCTEUR CATHERINE DALM
MIT NOUVELLE AQUITAINE

SMTA 23 06 2022



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Éléments de contexte

- La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle
- Entrée en vigueur : **31 mars 2022**
- En attente d'autres décrets



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**TITRE 3 : MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS, NOTAMMENT
VULNÉRABLES OU EN SITUATION DE HANDICAP, ET LUTTER CONTRE LA
DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (ARTICLES 18 À 29)**

Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle

- Cette cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle est chargée :
 - 1° De proposer des actions de sensibilisation ;
 - 2° D'identifier les situations individuelles ;
 - 3° De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 ;
 - 4° De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale ;

 - Elle est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.
-

Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle

- Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 4622-10 du présent code fixe des exigences minimales relatives à sa composition.
- Collaboration avec tous les acteurs du maintien en emploi (médecin traitant, médecin conseil, CPAM, CARSAT, Assistantes sociales CARSAT, acteurs du handicap et de l'insertion professionnelle)
- Elle peut être mutualisée, sur autorisation de l'autorité administrative, entre plusieurs services de prévention et de santé au travail agréés dans la même région.

Rendez-vous de liaison

- Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié , avant la fin de l'arrêt de travail, qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- Il peut être organisé à partir de 30 jours d'arrêt 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.
- Le référent handicap (E>250 S) et le SPST peuvent participer à ce RV

Examen de pré-reprise

- Possible après un arrêt de travail de plus de **30 jours** (pour les arrêts débutant après le 31 mars 2022)
- A l'initiative du travailleur, du médecin traitant, du médecin conseil ou du médecin du travail
- Information du travailleur par l'employeur de la possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise

Examen de reprise

Elle est obligatoire:

- Après un congé maternité (arrêt en cours)
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (arrêt en cours)
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail (arrêt débutant à compter du 31 mars 2022)
- Après une absence **d'au moins 60 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (arrêt débutant à compter du 31 mars 2022)

Visite de mi-carrière

- Par le **médecin du travail** à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur.
- peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale deux ans avant l'échéance
- 3 Objectifs:
 - Etablir 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 ;
 - Evaluer 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 ;
 - Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
- Le MT peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures d'adaptation de poste
- peut être réalisée par un **IST exerçant en pratique avancée** mais sans possibilité de proposer des mesures d'adaptation (orientation vers le MT)

Actions d'accompagnement: essai encadré

- Bénéficiaires, à leur demande : salarié, y compris intérimaire, apprenti, stagiaire de la formation professionnelle
- Objectif: permet d'évaluer, **pendant l'arrêt de travail**, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé
- Mise en œuvre
 - Après évaluation globale par le service social de la CARSAT
 - Avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail de l'entreprise initiale
 - Suivi par un tuteur

Actions d'accompagnement: essai encadré

- **Durée: 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours**
- A l'issue, bilan réalisé par le tuteur en lien avec le bénéficiaire
- Bilan communiqué à:
 - Médecin du travail de l'employeur
 - Médecin du travail de l'entreprise d'accueil le cas échéant,
 - Service social,
 - Cap Emploi, le cas échéant

Actions d'accompagnement: Convention de rééducation professionnelle

- Bénéficiaires: travailleurs handicapés ou non, travailleurs déclarés inaptes, travailleurs identifié par le médecin du travail, dans le cadre de l'examen de pré-reprise, en risque d'inaptitude.
- conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM
- Détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant total de la rémunération (salaire versé par l'employeur et indemnités journalières versée par la CPAM) qui ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail
- Durée maximale de **18 mois**

Actions d'accompagnement: Convention de rééducation professionnelle

- Quand elle est assurée par l'employeur du salarié, fait l'objet d'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 selon les modalités de mise à disposition avec accord du salarié concerné ;
 - convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice;
 - Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail

Actions d'accompagnement: projet de transition professionnelle

- Projet de formation professionnelle
- Accompagnement possible par le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Décision et financement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale
- Demande d'avis du Médecin du travail (partenariat Transition pro/Agefiph)

Actions d'accompagnement: projet de transition professionnelle

- Bénéficiaires, en activité
 - Salarié justifiant d'une ancienneté de 24 mois
 - Salarié sans condition d'ancienneté
 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, AT/MP avec IPP > 10%, pension d'invalidité SS, pension militaire, carte « mobilité inclusion » avec mention « invalidité », AAH)
 - Salarié ayant changé d'emploi suite à un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude (sans action de formation entre son licenciement et son réemploi)
 - Salarié ayant connu dans les 24 mois précédant sa demande
 - Soit une absence résultant d'une MP
 - Soit une absence d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un AT, d'un accident ou maladie non professionnelle

Autres mesures en attente de décrets

- Communication entre SPST et organisme de Sécurité sociale d'informations relatives aux arrêts de travail des salariés en cas de risque de désinsertion professionnelle (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024)
- Recours aux pratiques médicales ou de soins à distance
- Renforcement du suivi santé-travail de certaines catégories de travailleurs : travailleurs temporaires ; travailleurs indépendants ; chef de l'entreprise adhérente à un SPSTI ; salariés ou non- salariés d'entreprises extérieures ; travailleurs en cas de pluralité d'employeurs ; travailleurs de particuliers employeurs ...