

## La loi Santé au travail et les services de prévention et de santé au travail : un objectif de lutte contre la désinsertion professionnelle et de suivi des salariés



Anne-Marie Skuratkov  
Avocat  
Cabinet Lepany et associés



Jonathan Cadot  
Avocat associé  
Cabinet Lepany et associés

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dite « Loi Santé », a notamment pour objectif de redéfinir les missions des Services de Santé au Travail (SST), soulignant leur rôle relatif à la prévention. C'est ainsi qu'ils sont rebaptisés en Services de Prévention et de Santé au travail (SPST) en vertu de l'article L. 2314-3 du Code du travail, et réorganisés, tout en se voyant confier une nouvelle mission, à savoir, précise l'article L. 4622-2 du Code du travail « *la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi* ». Explications.

L. n° 2021-1018, 2 août 2021, JO 3 août

Dans ce cadre, les Services de Prévention et de Santé au travail, les SPST devront :

- apporter leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation au bénéfice de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail ;

- et également, assurer une mission de « conseil des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail », qui doit désormais tenir compte « de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail ».

L'extension des missions du SPST s'inscrit, notamment dans son nouveau rôle d'accompagnement dans l'établissement du DUERP.

Plus spécifiquement, la loi Santé au travail vient préciser le rôle des SPST dans la lutte contre la désinsertion professionnelle et prévoir de nouvelles dispositions permettant d'améliorer le suivi des salariés.

**L'ensemble de ces dispositions devront entrer en vigueur au plus tard le 31 mars 2022, sauf disposition expresse d'entrée en vigueur différée.**

## Les SPST et la lutte contre la désinsertion professionnelle

La loi Santé au travail renforce l'accompagnement de salariés vulnérables et la lutte contre la désinsertion professionnelle en proposant la création d'une cellule pluridisciplinaire.

Ainsi, chaque SPST devra mettre en place une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle qui aura pour objectif de permettre à des personnes dont les problèmes de santé ou le handicap restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité ou de la reprendre, soit par maintien dans l'emploi, soit par changement d'activité ou d'emploi (*C. trav., art. L. 4622-8-1 nouv.*).

La cellule pluridisciplinaire sera chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles ;
- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseils (*CSS, art. L. 323-3-1*).

La cellule collaborera avec les professionnels de santé chargés des soins, mais aussi avec de nombreux services intervenant en matière d'insertion (l'assurance maladie et son service du contrôle médical, le service social des Carsat, les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné ou de la compensation du handicap, ...).

Il s'agit de permettre aux cellules pluridisciplinaires d'apporter aux situations individuelles des solutions personnalisées et de proximité en privilégiant le maintien au poste avec son aménagement. Dès lors qu'une situation de désinsertion professionnelle serait repérée, un plan de retour au travail sera formalisé entre l'employeur, le salarié et la cellule, permettant l'analyse et l'identification du risque de désinsertion professionnelle afin de mettre en œuvre des mesures identifiées ciblant le milieu de travail et les conditions de travail. À défaut, il sera recherché toute forme de reclassement interne ou externe.

La mise en place de ce dispositif est prévue au 31 mars 2022. Toutefois, peut se poser la question de sa mise en place effective au regard de la pénurie de médecins du travail.

## Les SPST et le renforcement du suivi des salariés

La loi Santé au travail est venue également modifier le suivi des salariés par les SPST en renforçant les mesures existantes par la création de nouvelles visites (de mi-carrière et de liaison), précisant certaines dispositions (les visites de reprise et de pré-reprise) mais également en créant de nouvelles mesures améliorant le suivi des travailleurs et notamment des plus fragiles.

### La mise en place de la visite de mi-carrière

Une visite de mi-carrière est mise en place par le législateur (*C. trav., art. L. 4624-2-2 nouv.*) qui :

- doit être organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou à défaut durant l'année civile du 45<sup>ème</sup> anniversaire du travailleur ;
- peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance.

Elle constitue un renforcement de la visite de prévention et d'information concernant les salariés passés l'âge de 45 ans, visite qui prévoit notamment la sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ainsi que les risques liés au poste en prenant en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié (*C. trav., art. R. 4624-10 à R.4624-15*).

Cet examen médical a pour objectif :

- d'établir 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 ;
- d'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 ;
- de sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail pourra proposer, par écrit et après avoir échangé avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail.

Cette visite médicale de mi-carrière pourra être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée sans lui donner la possibilité de proposer les mesures d'aménagement de poste prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail. En cas de besoin, à l'issue de la visite,