

## **La loi du 2 août 2021 : ce qui change (focus visites médicales)**

### **I. Création d'une visite médicale de mi-carrière**

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui transpose l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, a été publiée au Journal Officiel le 3 août 2021. Ses dispositions entreront en vigueur le **31 mars 2022**.

Cette loi crée une **visite médicale de mi-carrière** qui doit avoir lieu :

- À une échéance déterminée par accord de branche ;
- À défaut d'accord de branche, durant l'année civile du 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail 2 ans avant l'échéance prévue par l'accord de branche ou les 45 ans.

Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du salarié dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins 45 ans.

#### **Contenu :**

L'examen médical vise à :

- 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 aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

**Le médecin du travail** peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié 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 justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

A noter : la visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par **un infirmier de santé au travail** exerçant en pratique avancée. A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, **orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail**. Il ne peut en revanche pas proposer

lui-même des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

**Le référent handicap**, obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus, peut participer, à la demande du salarié, à la visite médicale de mi-carrière. Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

## **II. L'évolution des modalités de visites de reprise et de pré-reprise**

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail modifie le régime de l'examen de reprise (et de pré-reprise) du travail à compter du 31 mars 2022.

### **1. La visite de reprise**

*Le régime en vigueur jusqu'au 30 mars 2022 :*

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise **le jour de la reprise** effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un **délai de 8 jours** qui suivent cette reprise.

*Le nouveau régime depuis le 31 mars 2022 :*

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail modifie le régime de l'examen de reprise du travail comme suit :

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins **30** jours pour cause d'accident du travail ;
- Après une absence d'au moins **60** jours (au lieu de 30 précédemment) pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise **le jour de la reprise** effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un **délai de 8 jours** qui suivent cette reprise.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du **31 mars 2022** et s'appliquent aux arrêts de travail commençant **après cette date**.

## 2. La visite de pré-reprise

*Le régime en vigueur jusqu'au 30 mars 2022 :*

Tout arrêt de travail d'une durée de plus de **3 mois** peut donner lieu à une visite de pré-reprise, organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

*Le nouveau régime depuis le 31 mars 2022 :*

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 pris en application de la loi Santé au Travail modifie le régime de l'examen de reprise du travail comme suit :

Tout arrêt de travail d'une durée de plus de **30 jours** (au lieu de 3 mois précédemment) peut donner lieu à une visite de pré-reprise, organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

Précision importante :

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du **31 mars 2022** et s'appliquent aux arrêts de travail commençant **après cette date**.

## III. Création d'un rendez-vous de liaison

La loi crée un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, **est au moins égale à 30 jours** (décrets du 16 mars 2022).

Ce rendez-vous associe le service de prévention et de santé au travail.

Dans le cadre de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut bénéficier :

- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- D'un examen de pré reprise ;
- De mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur doit informer le salarié du fait qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Le salarié est en droit de refuser cet entretien. Aucune conséquence ne peut être tirée de son refus de se rendre à ce rendez-vous.

Si l'entretien est organisé, il peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail.

Le référent handicap, obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus, peut participer, à la demande du salarié, au rendez-vous de liaison. *Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.*