



La lutte contre la désinsertion professionnelle

La loi 2021-1018 du 2 août 2021 s'applique à compter du 31 mars 2022

Afin de prévenir et de lutter contre la désinsertion professionnelle, la loi prévoit des outils.

➤ **Le dossier médical partagé (DMP)**

Le Médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'un salarié pourra accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve de son consentement express et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu du dossier.

Le salarié peut s'y opposer sans que son refus ne constitue une faute, le refus n'étant pas porté à la connaissance de l'employeur.

Le Médecin du travail saisit, dans le volet qui lui est réservé, l'ensemble des données d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur en tenant compte des études de poste, des fiches de données transmises par l'employeur, du DUER et de la fiche d'entreprise ainsi que tous les éléments nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et la continuité des soins.

Ces données sont confidentielles et ne peuvent pas être fournies à un tiers (Nouvel employeur).

Le dossier est accessible au service compétent lorsque le salarié ne dépend plus du même service de prévention et de santé au travail (Mutation géographique, par exemple) ou en cas de multi-employeurs.

Ces éléments peuvent être visibles à des fins de consultation aux professionnels de santé participant à la prise en charge du travailleur dont le Médecin traitant.

➤ **Le Passeport prévention**

La mise en œuvre du Passeport de prévention, sa mise à disposition par l'employeur et le suivi de son déploiement seront déterminés par le Comité national de prévention et de santé au travail.

Il comprend les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité. Il est renseigné par l'employeur pour les formations dispensées à son initiative. De même, les organismes de formation dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail qu'ils dispensent ou le salarié pourront le renseigner.

Le salarié peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble de données contenues dans son passeport de prévention y compris celles que l'employeur n'y a pas versées sous réserve du respect des conditions de traitement imposées par la CNIL. De même, un demandeur d'emploi peut ouvrir un passeport de prévention et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre de formations qu'il a suivies dans les domaines de santé et de sécurité au travail.

Le Passeport de prévention peut être intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences lorsque le salarié ou le demandeur d'emploi en dispose.

➤ **Les équipements de protection individuels**

L'Inspecteur du travail pourra dorénavant sanctionner les fabricants d'EPI et les employeurs lorsqu'ils relèveront certains défauts de conformité, peu important que ces EPI soient fabriqués en France ou à l'étranger.

L'UNSA GRAND EST
Le syndicat des solutions
Au service de tout-e-s les
travailleur-euse-s



Contact UNSA GRAND EST

Florence SPAETER

✉ ur-grandest-juridique@unsa.org

➤ Lutter contre la désinsertion professionnelle

La cellule pluridisciplinaire de prévention et de désinsertion professionnelle de la Médecine du travail a pour rôle de mieux accompagner certains publics vulnérables ou en situation de handicap pour lutter contre la désinsertion professionnelle (Actions de sensibilisation, proposer des mesures individuelles en lien avec l'employeur et le salarié, participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle). En cas de pluralités d'employeurs, le suivi de l'état de santé des salariés occupant des emplois identiques est mutualisé.

La cellule 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.

Le service de contrôle de la sécurité sociale, les organismes régionaux et locaux d'assurance maladie et le service social de ces organismes, les acteurs chargés du dispositif d'emploi, les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation fonctionnelle travaillent en collaboration avec la cellule pluridisciplinaire.

- Les arrêts de travail et le risque de désinsertion professionnelle

Les Médecins conseil des Organismes de sécurité sociale transmettent au Service de prévention et de sécurité au travail (SPST) les informations relatives aux arrêts de travail avec l'**accord du salarié** lorsque les arrêts de travail se prolongent ou lorsqu'il existe un risque de désinsertion professionnelle. Inversement, les SPST transmettent aux Médecins conseil de ces organismes des informations relatives au poste et aux conditions de travail du salarié.

- La création d'un RDV de liaison

Lorsque l'arrêt de travail d'un salarié dépasse 30 jours, un RDV de liaison peut être envisagé quel que soit le motif de cet arrêt ou en cas de risque de désinsertion professionnelle.

Il met en relation le salarié, l'employeur et le SPST pour réfléchir ensemble à des solutions dans le but d'améliorer les conditions de reprise. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Cependant, l'employeur a pour obligation d'informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce RDV. A contrario, lorsque le RDV de liaison est à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié à se rendre à ce RDV ne constitue pas une faute professionnelle.

Ce RDV a pour but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention relative à la désinsertion professionnelle et de l'examen de préreprise.

- Des actions de formation pendant un arrêt de travail possibles mais sous réserves

Lorsque l'état de santé laisse présager une inaptitude au poste de travail ou un risque de désinsertion professionnelle, le salarié pourra demander, **pendant son arrêt de travail**, à accéder à des actions de formation professionnelle continue (Bilan de compétence, VAE, apprentissage, actions de développement des compétences) ou encore des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil en lien avec la Cpmam ou la Caisse générale de Sécurité sociale.

Ces actions d'accompagnement comprennent l'essai encadré ou la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

- Le bénéfice de l'essai encadré

L'essai encadré est ouvert au salarié relevant du régime général de Sécurité sociale, à l'intérimaire, à l'apprenti ainsi qu'au stagiaire de la formation professionnelle **pendant l'arrêt de travail**. Il a pour but d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé. Dans la pratique, le salarié devra se rapprocher du Service social de la caisse dont il dépend.

L'essai encadré, **de 14 jours ouvrables et renouvelable dans la limite totale de 28 jours ouvrables**, pourra être effectué dans son entreprise ou dans une autre entreprise sous réserve de la conclusion d'une convention établie entre le Service social de la caisse, son Médecin traitant, le Médecin conseil, le Médecin du travail et le tuteur.

Pendant l'essai encadré, le salarié sera épaulé par un tuteur, ce dernier étant chargé d'effectuer un bilan à l'issue de l'essai encadré dans le but de le communiquer au Médecin du travail dont dépend le salarié mais également à celui de l'entreprise d'accueil ainsi qu'au service social ainsi que, le cas échéant, aux Organismes de placement spécialisés dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le salarié pourra continuer à percevoir ses indemnités journalières et complémentaires, le montant des indemnités journalières et la durée de leur versement étant établis par la caisse dont dépend le salarié en fonction de sa situation. En revanche, l'entreprise ne lui versera pas de salaire.



- La convention de rééducation professionnelle en entreprise

Les salariés, handicapés ou non, peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle lorsque le Médecin du travail identifie, dans le cadre de la visite de préreprise, un risque d'inaptitude.

Dans la pratique, le salarié devra se rapprocher du Service social de la caisse dont il dépend.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise est conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM ou la caisse générale de la sécurité sociale. Elle détermine les modalités, le coût, la durée et les conditions dans lesquelles les indemnités journalières sont versées.

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur, elle fait l'objet d'un avenant avec maintien de la rémunération.

Elle peut également être assurée dans une autre entreprise dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif sous réserve d'une convention entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Le salarié doit signer un avenant au contrat de travail précisant les modalités de mise en œuvre de cette mise à disposition. A titre informatif, l'employeur communique la convention de rééducation professionnelle à l'entreprise utilisatrice et lui facture la part de salaire, les charges sociales et les frais professionnels restant à sa charge.

- La création d'une visite médicale de mi-carrière

Le Médecin du travail examine un salarié au cours d'une visite médicale de mi-carrière dont l'échéance est fixée par la branche ou, à défaut, à 45 ans afin de :

- vérifier l'adéquation entre la santé du travailleur et le poste occupé en tenant compte aux expositions à des facteurs de risques professionnels auxquels il a été soumis
- 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
- 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 l'employeur et le salarié des mesures. Cette visite peut également être assurée par un infirmier au travail exerçant en pratique avancée.

