



## Loi Santé au travail : un questions-réponse du Ministère du travail sur les visites destinées à prévenir la désinsertion professionnelle

**Rendez-vous de liaison, visites de préreprise, de reprise et de mi-carrière : le ministère du travail a publié le 5 mai 2022 un questions-réponses qui précise les modalités concrètes des visites, médicales ou non médicales, dont bénéficie le salarié pour prévenir la désinsertion professionnelle.**

Le ministère du travail a publié sur son site internet un [questions-réponses](#) détaillant les dispositifs en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, introduits ou modifiés par la [loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021](#). Sont concernées les différentes visites, médicales ou non médicales, dont bénéficie le salarié pendant ou hors arrêt de travail, destinées à prévenir la désinsertion professionnelle liée à l'état de santé.

► *Ce questions-réponses aborde également les mesures de reprise d'activité d'un salarié en arrêt de travail que sont l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle : les précisions apportées feront l'objet d'un article ultérieur.*

Il est important de noter que plusieurs précisions apportées par le ministère du travail vont plus loin que ce que prévoient la loi du 2 août 2021 précité et ses décrets d'application. Ces mesures n'ont donc aucun caractère impératif : il ne peut alors s'agir que de simples préconisations qui n'ont aucune force obligatoire.

Nous reprenons ci-après ces différentes précisions, ajoutées aux textes officiels par le questions-réponses, que nous avons relevées.

### **Rendez-vous de liaison**

#### **Rappel du dispositif**

Le rendez-vous de liaison, introduit par la loi santé au travail, est encadré par les articles L.1226-1-3, L.5213-6-1, D.1226-8-1 et R.4624-33-1 du code du travail.

Il est proposé, par l'employeur, au salarié en arrêt de travail dont la durée de l'absence au travail est supérieure à une durée de 30 jours (*articles L.1226-1-3 et D.1226-8 du code du travail*). Ce n'est pas un rendez-vous médical mais un entretien entre le salarié et l'employeur qui a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, convention

de rééducation professionnelle...), d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail. Si l'employeur est tenu de le proposer, le salarié peut le refuser.

► *Il n'y a pas de sanction prévue par le code du travail lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations à l'égard du rendez-vous de liaison. Si tel est le cas, ce sont les règles habituelles de responsabilité civile qui s'appliquent : le salarié peut demander des dommages-intérêts s'il justifie d'un préjudice ( par exemple perte d'une chance de bénéficier d'une action de désinsertion professionnelle).*

### **Précisions apportées par le questions-réponses sur la durée minimale de 30 jours**

Concernant la durée minimale de 30 jours de l'arrêt de travail, condition d'ouverture de l'obligation pour l'employeur de proposer un rendez-vous de liaison, le questions-réponses précise que cette durée minimale peut être "continue ou discontinue". Or il s'agit d'un ajout aux articles L.1226-1-3 et D.1226-8-1 du code du travail. En l'absence d'une telle précision dans le code du travail, il ne peut être exigé de l'employeur, à notre avis, qu'il informe le salarié de la faculté d'un rendez-vous de liaison si chaque arrêt de travail est inférieur à 30 jours. Il ne peut lui être imposé une telle obligation d'information lorsque la durée de 30 jours est atteinte en prenant en compte plusieurs arrêts de travail distincts, séparés dans le temps.

Ce serait ajouter une obligation au texte. A notre sens, il faut que la durée de l'arrêt de travail soit d'au moins 30 jours continus pour rendre obligatoire l'information de l'employeur. L'esprit du texte est de lutter contre la désinsertion lorsque la durée de l'absence est suffisamment longue et non en cas d'arrêts de travail de courte durée qui peuvent avoir aucun lien entre eux. Par ailleurs, cela peut devenir très vite ingérable car nécessiterait d'organiser des rendez vous de liaison dès que la somme des arrêts de travail du salarié, quelle que soit la période, atteint 30 jours. Enfin, rendre systématique un rendez-vous de liaison dans ces conditions pourraient être contreproductif car pourrait être ressenti comme une pression morale pour le salarié alors qu'il est en arrêt de travail.

► Lire la [précision](#) apportée par le secrétariat d'Etat en charge de la santé au travail.

### **Précisions apportées par le questions-réponses sur les délais d'organisation du rendez-vous de liaison à respecter**

Concernant les délais d'organisation du rendez vous de liaison :

- le questions-réponses précise que "le salarié qui accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur" . Or, ce délai, à défaut d'être prévu par le code du travail, n'a qu'une valeur indicative. Il ne pourrait donc être reproché à l'employeur de ne pas avoir respecté ce délai, sauf cas d'abus de droit (délai de plusieurs mois par exemple) ;
- le questions-réponses précise que "le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur 8 jours avant la tenue du rendez-vous de liaison". Là aussi, ce délai n'étant pas fixé par un texte, il n'a qu'une valeur indicative et ne s'impose pas.

### **Précisions apportées par le questions-réponses sur la tenue du rendez-vous de liaison**

Le questions-réponses précise que le rendez-vous de liaison peut être organisé à distance ou en présentiel. Cette précision ne relève d'aucun texte mais ne nous semble pas contraire à l'esprit de la loi Santé au travail. Toutefois, l'option d'un rendez-vous en distanciel, ne peut être, selon nous, qu'une faculté offerte

au salarié qui pourrait préférer un rendez-vous en présentiel, en raison notamment de conditions matérielles à son domicile et de la protection des données personnelles.

## **Précisions apportées par le questions-réponses sur les modalités de l'association du SPST**

Le rendez-vous de liaison doit "associer" le service de santé au travail (*article L.1226-1-3 du code du travail*). Se pose alors la question des contours de cette "association du SPST". Il est bien précisé que le personnel du SPST "participe en tant que de besoin au rendez-vous de liaison par l'article R.4624-33-1. Ce qui implique que la présence du SPST au rendez vous de liaison n'est pas exigée de manière systématique.

Le questions-réponses précise que deux options se présentent :

- cette association du SPST peut se limiter à la préparation de documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de prévention de désinsertion professionnelle, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- ce n'est que lorsque la situation du salarié le nécessite, que le SPST assiste le salarié pendant le rendez-vous, en présentiel ou à distance.

Il est vrai que les textes n'exigent pas la présence du SPST pendant les rendez vous de liaison mais on peut se demander si la simple transmission d'un flyer est suffisante.

À notre avis, cela dépendra de la situation propre à chaque salarié.

Il n'est pas précisé qui détermine si "la situation du salarié nécessite la présence du SPST" et sur quels critères.

Ce sont donc des précisions à prendre de manière indicative là aussi.

Par ailleurs, le questions-réponses précise que le SPST peut être représenté non seulement par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPST mais également par un membre de la cellule de prévention de désinsertion professionnelle (cellule PDP). Or le code du travail ne prévoit pas cette deuxième option. Il s'agit d'un ajout au texte qui, à notre sens, doit être utilisé avec précaution voire à éviter , notamment au regard de la protection des données personnelles du salarié.

## **Visite de préreprise et visite de reprise**

### **Rappel**

La visite de préreprise, organisée par le médecin du travail, à l'initiative du travailleur, du médecin du travail, du médecin traitant ou du médecin-conseil de l'assurance maladie a pour objectif d'anticiper le retour dans l'entreprise du salarié en recommandant notamment la mise en place de mesures d'aménagements et d'adaptations du poste de travail (*articles L.4624-2-4, L.4624-3 et R.4624-30 du code du travail*).

Cette visite qui visait tout arrêt de travail d'au moins trois mois concerne, depuis le 1 er avril 2022, tout arrêt de travail d'au moins 30 jours. Elle doit désormais faire l'objet d'une information par l'employeur.

### **Précisions apportées par le questions-réponses**

Le ministère du travail dans son questions-réponses précise que la durée minimale de 30 jours de l'arrêt de travail peut être continue ou discontinue. Or le code de travail ne précise pas que cette durée minimale

d'ouverture à la visite de préreprise peut être discontinuée. Il n'y a donc, à notre avis, aucune obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur son droit à bénéficier de cette visite lorsque chaque arrêt de travail pris isolément est inférieur à 30 jours, au prétexte que la somme d'arrêts de travail distincts et séparés dans le temps excède 30 jours. L'obligation d'information de l'employeur sur la visite de préreprise n'est, selon nous, impérative que si la durée de l'arrêt de travail est de 30 jours consécutifs.

Bien sûr rien n'empêche à l'employeur de proposer une visite médicale auprès du service de santé à un salarié, s'il l'estime nécessaire, alors que les conditions de la visite de préreprise ne sont pas réunies mais ce ne n'est qu'une faculté et cette visite n'aura pas la nature juridique de "visite de préreprise"..

Les questions-réponses précise que la visite de préreprise peut être effectuée par le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail. Toutefois, rappelons que l'infirmier au travail ne peut effectuer cette visite que si cette mission lui est confiée par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole écrit (*article D.4624-10 du code du travail*). Il ne pourra pas émettre des indications ou des propositions reposant sur des éléments de nature médicale ; seul le médecin du travail peut le faire.

Concernant la visite de reprise, les questions-réponses n'apporte aucune précision nouvelle. Il est à noter que, contrairement au rendez-vous de liaison et à la visite de préreprise, le ministère du travail ne précise pas que la durée minimale de l'arrêt de travail exigée (60 jours en cas de maladie ou accident non professionnel, 30 jours en cas d'accident du travail) peut être discontinuée.

## **Visite de mi-carrière**

### **Rappel du dispositif**

Une visite médicale de mi-carrière, créée par la loi de prévention pour renforcer en santé au travail, doit être organisée au cours de l'année du 45e anniversaire de tous les salariés - sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente (*article L.4624-2-2 du code du travail*).

Son objectif est :

- 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.

Les questions-réponses précitées apporte des précisions concernant cette nouvelle visite.

### **Date de réalisation de la visite**

La visite de mi-carrière doit être organisée au cours de l'année du 45e anniversaire du salarié ou à l'âge prévu par la branche lorsqu'un accord prévoit une échéance différente. La visite peut être anticipée et être 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 (*article L.4624-2-2 du code du travail*).

Le questions-réponses confirme que cette échéance correspond à l'âge de 45 ans ou, réaffirme le QR, à l'âge déterminé par l'accord de branche.

### **Initiative de la visite**

Le questions-réponses ajoute que la visite peut être organisée à l'initiative du SPST, de l'employeur ou du salarié. Cette précision n'apparaissait pas dans la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

### **Attestation de visite**

La visite de mi-carrière doit faire l'objet d'une attestation de visite. Lorsqu'elle est couplée à une visite périodique, une seule attestation précisant que la visite de mi-carrière a été effectuée est suffisante selon le questions-réponses.

### **Participation du référent handicap à la visite**

Le référent handicap peut désormais participer aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière (*article L.5213-6-1 du code du travail*). Toutefois, Il ne peut pas assister, précise le questions-réponses, à l'entretien médical et à l'examen médical du salarié mais seulement aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

Nathalie Lebreton et Ouriel Atlan

<https://www.actuel-rh.fr/content/loi-sante-au-travail-un-questions-reponses-du-ministere-du-travail-sur-les-visites-destinees>