



REFORME DE LA MEDECINE DU TRAVAIL : **PDP ... de nouveaux outils** (note d'information AMI n°2)

La loi du 2 août 2021 portant réforme de la médecine du travail accorde à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) une place essentielle dans les missions des SPSTI au même titre que la prévention primaire et le suivi de la santé individuelle des salariés.

Deux décrets relatifs à cette PDP publiés le 16 mars dernier pour application à compter du 31 mars 2022, portent respectivement :

- sur la surveillance post-exposition, les visites de pré-reprise et de reprise, la convention de rééducation professionnelle (Décret 2022-372)
- sur l'essai encadré, le rendez-vous de liaison et le projet de transition professionnel (Décret 2022-373)

Et disposent de deux types de mesures individuelles :

- des mesures de suivi
- des mesures d'accompagnement

Qui sont précisées dans une Instruction du 26 avril 2022 et son annexe intitulées : Modalités de mise en œuvre des cellules PDP constituées au sein des SPSTI (consultable sur notre site : « Actualités générales »).

MESURES DE SUIVI

Elles portent d'une part, sur les modifications apportées aux conditions de réalisation des visites d'embauche, périodiques et supplémentaires, d'autre part sur la création de deux nouveaux types de visite : visite de mi-carrière et visite post-exposition ou post-professionnelle.

A ce titre, nous vous proposons de consulter la **note d'information n°1 dans les Actualités AMI en page d'accueil de notre site** qui détaille ces dispositions réglementaires nouvelles.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le rendez-vous de liaison

Il autorise un contact entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail et ne peut être organisé qu'au bout de 30 jours d'arrêt. **Il survient à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ce dernier pouvant toutefois le refuser.** Ce rendez-vous vise à informer le salarié (pré-reprise, PDP) et l'employeur (dispositifs d'anticipation de la reprise du salarié). Un « Questions-Réponses » du ministère du Travail portant sur l'ensemble des actions de PDP (consultable sur notre site :

« Actualités générales ») précise les conditions pratiques de la réalisation de cette rencontre à laquelle le SPSTI doit être associé sur initiative de l'employeur).

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le décret ne fait ici qu'élargir l'accès à ce dispositif déjà connu en permettant le bénéfice à tout salarié après un arrêt d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, **quelle que soit son ancienneté**.

L'essai encadré

Il permet au salarié de tester durant son arrêt de travail, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé, dans son entreprise ou dans une autre entreprise. Sa durée maximale est de 14 jours ouvrables renouvelable une fois (28 jours). Le salarié est alors suivi par un tuteur au sein de l'entreprise. Celui-ci établit un bilan à l'attention du médecin du travail du salarié. L'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail est requis. Cet essai n'entraîne aucun coût pour l'entreprise, le salarié continuant à percevoir ses Indemnités Journalières SS (IJ). Il peut être proposé par l'assurance maladie, le SPSTI et des organismes spécialisés dans le maintien dans l'emploi. **Ici encore, le salarié peut refuser cette offre.**

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CPRE)

Cette convention, mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail, permet aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude, de se réadapter ou se former à un nouveau métier. Cette convention, qui par certains aspects (complexité, coût, issue contractuelle) **place l'entreprise dans une grande incertitude, exige toutefois l'accord préalable de l'employeur.**

* * *