



Le suivi médical des salariés après la loi du 2 août 2021

La loi n°2021-1018 en date du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail, dont l'entrée en vigueur est intervenue le 31 mars 2022 (sous réserve de la parution de ses décrets d'application pour certaines mesures) a emporté un certain nombre d'évolutions relatives au suivi médical des salariés.

Le Ministère du travail s'est récemment prononcé dans un Questions/Réponses en date du 28 avril 2022 sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles règles encadrant la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi Santé au travail et de son décret d'application n°2022-373 du 16 mars 2022 aménageant les conditions d'organisation des visites médicales et rendez-vous destinés à préserver le maintien dans l'emploi des salariés.

➤ **La réorganisation des visites médicales de reprise et de pré-reprise**

La loi du 2 août 2021 précitée et ses décrets d'application ont procédé à une réécriture des dispositions du Code du travail relatives aux visites de reprise et de pré-reprise.

En particulier, il ressort de l'article R. 4624-31 du Code du travail, que pour les arrêts de travail prescrits depuis le 1^{er} avril 2022, une visite médicale de reprise doit désormais obligatoirement être organisée :

- 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 pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (nouveau contre 30 jours auparavant).

De même, il ressort des dispositions de l'article R. 4624-29 du Code du travail qu'une visite médicale de pré-reprise peut désormais être sollicitée après un arrêt de travail de plus de 30 jours (contre 3 mois auparavant), à l'initiative :

- du salarié,
- du médecin traitant,
- des services médicaux de l'Assurance Maladie,
- ou bien, du médecin du travail (nouveau).

Selon le Ministère du travail, la durée de l'arrêt de travail ouvrant droit au bénéfice de la visite de pré-reprise fixée à 30 jours, peut être continue ou discontinue.

Cette interprétation extensive de l'Administration nous semble, pour notre part, discutable et n'est pas sans susciter des interrogations sur sa mise en œuvre pratique.

Comme auparavant, l'employeur n'a pas la possibilité de provoquer lui-même une visite de pré-reprise.

Toutefois, l'entreprise a désormais l'obligation, sous certaines conditions, d'informer le salarié de la possibilité qui lui est offerte de bénéficier d'un examen médical de pré-reprise (cf. ci-après).

➤ **Le rendez-vous de liaison**

La loi pour renforcer la prévention en Santé au travail a également institué la possibilité d'organiser un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur durant la suspension du contrat de travail de ce dernier consécutive à un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non d'une durée d'au moins 30 jours.

Ce rendez-vous de liaison, qui n'est pas un examen médical :

- est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, étant précisé que le refus du salarié de s'y rendre ne peut être considéré comme fautif,
- et a pour objet de maintenir un dialogue avec le salarié pendant son arrêt de travail et de l'informer de sa possibilité de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise devant le médecin du travail et de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail.

Le Service de Prévention en Santé au Travail (ex médecine du travail) peut participer à ce rendez-vous de liaison lorsque la situation du salarié le nécessite.

De même, le Référent handicap de l'entreprise peut également y participer, sous réserve de l'accord du salarié.

Selon le Ministère du travail, le rendez-vous de liaison est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours continu ou discontinu.

Les mêmes réserves que précédemment peuvent être formulées s'agissant de cette notion de durée discontinue qui risque de susciter des difficultés pratiques.

Par ailleurs, il ressort du Questions/Réponses précité du Ministère du travail que le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous, se voit proposer une date par l'employeur dans les 15 jours (alors que ni les dispositions légales ni les dispositions réglementaires ne fixent de durée).

Comme indiqué précédemment, ce rendez-vous de liaison peut être organisé soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, et constitue, à notre sens, un nouvel outil permettant à l'entreprise de maintenir un lien avec un salarié en arrêt de travail notamment lorsque la durée de l'arrêt se prolonge dans le temps.

Par ailleurs et indépendamment de cette faculté offerte à l'entreprise d'inviter, à son initiative, le salarié à un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu d'informer le salarié du fait qu'il a la possibilité de solliciter un tel rendez-vous de liaison lorsque celui-ci aura été en arrêt de travail pendant une durée de 30 jours (de façon continue ou non).

Dans ces conditions, les entreprises devront être vigilantes quant aux durées d'arrêts de travail des salariés afin de les informer en temps utile de la possibilité de bénéficier d'une visite médicale de pré reprise ou d'un rendez-vous de liaison.

Un seul et même courrier d'information pourra être adressé aux salariés, en veillant à conserver la preuve de la réalisation de cette démarche.