

Deux décrets applicables à compter du 31 mars 2022 ([décrets n° 2022-372](#) et [2022-373](#) du 16 mars 2022) ont été publiés au JO du 17 mars pour préciser les modalités de mise en œuvre du volet de renforcement des mécanismes de prévention de la désinsertion professionnelle de la loi du 2 août 2022. L'objectif de ces mesures est de réduire le risque d'éloignement de l'emploi en raison d'un problème de santé ou d'un handicap.

La visite de **préprise** organisée par le médecin du travail pour les arrêts de travail de plus de trois mois est abaissée à **30 jours** pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022 en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs.

La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle **l'organisation d'un rendez-vous de liaison** est possible à l'initiative du salarié ou de l'employeur est abaissée également à **30 jours**. Pour rappel, la loi Santé au travail a créé le rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié afin d'informer ce dernier, avant la fin de l'arrêt de travail, qu'il peut bénéficier d'actions de prévention et de désinsertion professionnelle, de l'examen de préprise, ainsi que des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Quant à la **visite de reprise**, pour les arrêts après le 31 mars, elle sera obligatoire après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, à condition que cette absence ait **duré au moins 60 jours** contre 30 actuellement.

La Santé au travail remplace à compter du 31 mars la visite médicale avant le départ à la retraite **par une visite médicale post-exposition ou post-professionnelle**. Cette visite concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé mais également exposés à un ou plusieurs des risques professionnels suivants, antérieurement à la mise en œuvre du suivi individuel renforcé de l'état de santé :

- Amiante,
- Plomb,
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421 – 3 du Code du travail,
- Rayons ionisants,
- Risque hyperbare,
- Risques de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Pour l'organisation de cette visite, l'employeur informera son SPST, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition et avisera le salarié de la transmission de cette information.

Pour bénéficier d'un **projet de transition professionnelle**, le salarié ayant connu dans les 24 mois ayant précédé sa demande :

- Une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle
- Ou une absence au travail d'au moins six mois consécutifs ou non, résultant d'un accident au travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel

n'aura pas à remplir la condition d'ancienneté de deux ans.

Le décret organise le **dispositif de l'essai encadré** qui permet au bénéficiaire qui en fait la demande (salarié, intérimaire, apprenti ou stagiaire) d'évaluer pendant l'arrêt de travail au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise la compatibilité de son poste de travail avec son état de santé. La durée de cet essai ne pourra excéder 14 jours ouvrables, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Le versement des indemnités journalières et, le cas échéant de l'indemnité complémentaire est maintenu pendant cette période. A l'issue, un bilan de l'essai est réalisé par le tuteur et communiqué au médecin du travail de l'employeur.

Le décret fixe les règles de calcul, de prise en charge et de versement de la rémunération du salarié due au titre de la **convention de rééducation professionnelle en entreprise**, applicables aux arrêts de travail en cours au 31 mars. Ainsi, le montant total de la rémunération perçue au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la convention. Si la rééducation professionnelle est assurée au sein d'une autre entreprise, l'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié l'effectue la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge. La durée de la convention déterminée en tenant compte de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place est d'au **maximum 18 mois**.