



**Décret prévention de la désinsertion professionnelle**

Les décrets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle, en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail, ont été publiés ce jour au Journal officiel.

Ils créent de nouveaux leviers pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap qui font face à des difficultés professionnelles.

Selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10% d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

La loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Les décrets parus ce jour en application de la loi créent et renforcent les dispositifs opérationnels suivants :

- création d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail entre le salarié et l'employeur, en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail dès un mois qui vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables,
- anticipation de la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste,
- élargissement de l'éligibilité à la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ces derniers pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise d'origine ou une autre, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.

Les décrets parus ce jour précisent les modalités d'application de ces dispositifs en prévision de l'entrée en vigueur de la loi le 31 mars 2022.

Ces dispositifs viennent, par ailleurs, compléter la création, dans la loi, d'une visite de mi-carrière à 45 ans, qui a pour objet d'anticiper les conséquences des éventuelles difficultés du salarié et envisager ainsi avec lui et son employeur les possibles mesures d'accompagnement et de prévention.