



Mise en œuvre de la loi Santé au travail - nouvelles obligations des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

Plusieurs décrets récemment publiés poursuivent la mise en œuvre de la loi Santé au travail. En voici les **principales mesures pour les employeurs et travailleurs indépendants**.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doivent fournir aux entreprises adhérentes un « ensemble socle » de services obligatoires

La liste de ces services obligatoire a été approuvée par [décret du 25 avril 2022](#) et figure en annexe. Cet « ensemble socle » de services doit **couvrir l'intégralité des missions des SPST en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle**. Au-delà de cet « ensemble socle », les SPSTI peuvent également proposer une **offre de services complémentaires** qu'ils déterminent, dans le respect des missions générales des SPST.

La liste des services compris dans l'« ensemble socle » de services obligatoires et ses modalités devaient être **préalablement établies par le Comité national de prévention et de santé au travail** (instance paritaire créée par la loi), puis approuvées par voie réglementaire.

En matière de prévention des risques professionnels

Pour aider les entreprises adhérentes à évaluer les risques professionnels de leur activité et à les réduire, les SPSTI doivent désormais leur offrir les **quatre services** suivants :

1 Fiche d'entreprise

Les SPTI sont tenus d'élaborer systématiquement, dans l'année suivant l'adhésion de l'entreprise, **une « fiche d'entreprise »**. Cette fiche doit ensuite être mise à jour au moins tous les 4 ans, et « dans les plus brefs délais » en cas de demande particulière de l'entreprise.

Pour les TPE-PME, cette fiche peut constituer la base du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), sans toutefois s'y substituer, et donc de l'évaluation des risques professionnels et de la détermination des mesures de prévention (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur).

2 Accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques et dans l'élaboration du DUERP

Les SPSTI doivent également **accompagner les entreprises adhérentes**, à leur demande, dans l'**évaluation des risques, ainsi que dans la rédaction et la finalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Ce service consiste plus précisément :

- pour les TPE-PME, en un conseil dans la formalisation et l'élaboration du DUERP,
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, en un accompagnement dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées (qui restent de la seule responsabilité de l'employeur à partir des besoins identifiés).

3 Réalisation d'une action de prévention primaire

Les SPSTI doivent **réaliser, au moins une fois tous les 4 ans, une action de prévention primaire**, c'est-à-dire une action de prévention intervenant en amont des situations de risques et visant à supprimer ou réduire les risques.

4 Participation aux réunions des instances représentatives des salariés.

En matière de suivi individuel de l'état de santé de salariés

Au titre du suivi individuel de l'état de santé de salariés, les SPSTI sont tenus d'assurer un **suivi individuel médical** adapté tout au long de l'activité des salariés des entreprises adhérentes.

Doivent ainsi être organisés :

- les visites médicales initiales, périodiques et de reprise du travail des salariés relevant de la visite d'information et de prévention (VIP),
- le suivi individuel renforcé (SIR) des salariés qui y sont soumis (salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, pour celles de leurs collègues ou des tiers),
- les visites des salariés justifiant d'un suivi individuel adapté (SIA) (travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, femmes enceintes, travailleurs de nuit, etc.),
- les visites des salariés en SIR et des salariés relevant de la VIP demandées par le médecin, le salarié ou l'employeur,
- les visites faisant suite à un évènement grave (accident du travail, agression),
- les visites post-exposition, les visites de mi-carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrières,
- les visites pour les catégories particulières de salariés, notamment les salariés multi-employeurs, salariés temporaires, salariés saisonniers et salariés éloignés, dont les SPSTI doivent préciser les modalités.

L'« ensemble socle » de services précise également les informations que les SPSTI doivent transmettre :

- **à l'employeur**, dont notamment les règles relatives aux prises de rendez-vous, aux modalités d'examen (présentiel ou téléconsultation), aux procédures à suivre en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié, etc.
- et **au salarié** (par exemple, à l'occasion d'une visite, une information sur les risques auxquels il serait éventuellement exposé).

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle

Pour anticiper et accompagner les « cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi », l'« ensemble socle » de services impose aux SPSTI de **créer et « faire vivre » une cellule « prévention de la désinsertion professionnelle » (PDP)** qui a pour mission de recevoir les alertes et signalements précoces, d'analyser la situation du salarié en lien avec le pôle prévention, et d'accompagner le salarié tout au long du plan de retour à l'emploi en procédant, en particulier, à un accompagnement social lié au risque de désinsertion professionnelle.

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doivent proposer une offre spécifique aux travailleurs indépendants

Un [décret du 26 avril 2022](#) vient préciser l'article 23 de la loi Santé au travail, selon laquelle **les travailleurs indépendants peuvent s'affilier au SPSTI de leur choix, et bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.**

Chaque SPSTI doit ainsi proposer aux travailleurs indépendants une offre spécifique de services, **dont il détermine lui-même le contenu pour l'adapter aux besoins de ce public.**

L'offre spécifique de services et sa grille tarifaire doivent être **rendues publiques par tout moyen.**

Le travailleur indépendant doit s'affilier pour **une durée minimale d'un an**, et le **renouvellement de cette affiliation ne peut pas se faire de manière tacite. Une clause de tacite reconduction ne serait par conséquent pas opposable au travailleur indépendant.**

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) peuvent recourir à la « télésanté »

La loi Santé au travail a prévu que les professionnels de santé au travail puissent **recourir aux pratiques médicales ou de soins à distance, ou « télésanté », pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental avec l'accord préalable de celui-ci.** La mise en œuvre de ces pratiques doit évidemment garantir le **respect de la confidentialité des échanges entre le professionnel de santé et le travailleur.**

Un [autre décret du 26 avril 2022](#) permet la mise en œuvre de ce dispositif.

Initiative du suivi en « Télésanté »

Les **visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectués à distance, par vidéotransmission**, par les professionnels de santé à leur initiative ou à celle du travailleur. La **pertinence de la visite** ou de l'examen à distance est néanmoins appréciée par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail chargé du suivi de l'état de santé du salarié, y compris lorsqu'elle a été sollicitée par ce dernier.

Si le **professionnel de santé constate qu'une consultation physique avec le travailleur ou qu'un équipement spécifique non disponible auprès du travailleur est nécessaire**, une nouvelle visite est programmée en présentiel dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais légaux prévus pour le suivi individuel de l'état de santé du travailleur.

Conditions de consentement et de garantie de la confidentialité des échanges

Chaque visite ou examen effectué à distance est réalisé dans des conditions garantissant le **consentement du salarié à la réalisation de l'acte par vidéotransmission.**

De plus chaque visite ou examen à distance auquel est appelé à participer le médecin traitant du salarié (ou un professionnel de santé de son choix) doit être faite dans des conditions garantissant son consentement à cette présence et son information des conditions dans lesquelles cette participation est prise en charge par l'assurance maladie.

Le consentement préalable du salarié est recueilli par tout moyen et consigné au sein de son dossier médical en santé au travail.

Le professionnel de santé s'assure que la visite ou l'examen en vidéotransmission peut être réalisé dans **des conditions sonores et visuelles satisfaisantes** et de nature à **garantir la confidentialité des échanges.**

Lorsque la visite ou l'examen en vidéotransmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur met, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté permettant le respect de ces conditions.