



CHASSANY  
WATRELOT  
ASSOCIES  
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



**GEST**

Grand Est Santé au Travail

# LOI « SANTÉ AU TRAVAIL » : ENTRÉE EN VIGUEUR AU 31 MARS 2022 ET PREMIERS DÉCRETS D'APPLICATION

Laurence COHEN  
Avocate  
3 mai 2022

## NOTRE CABINET

### Le cabinet d'avocats dédié au droit social et aux ressources humaines

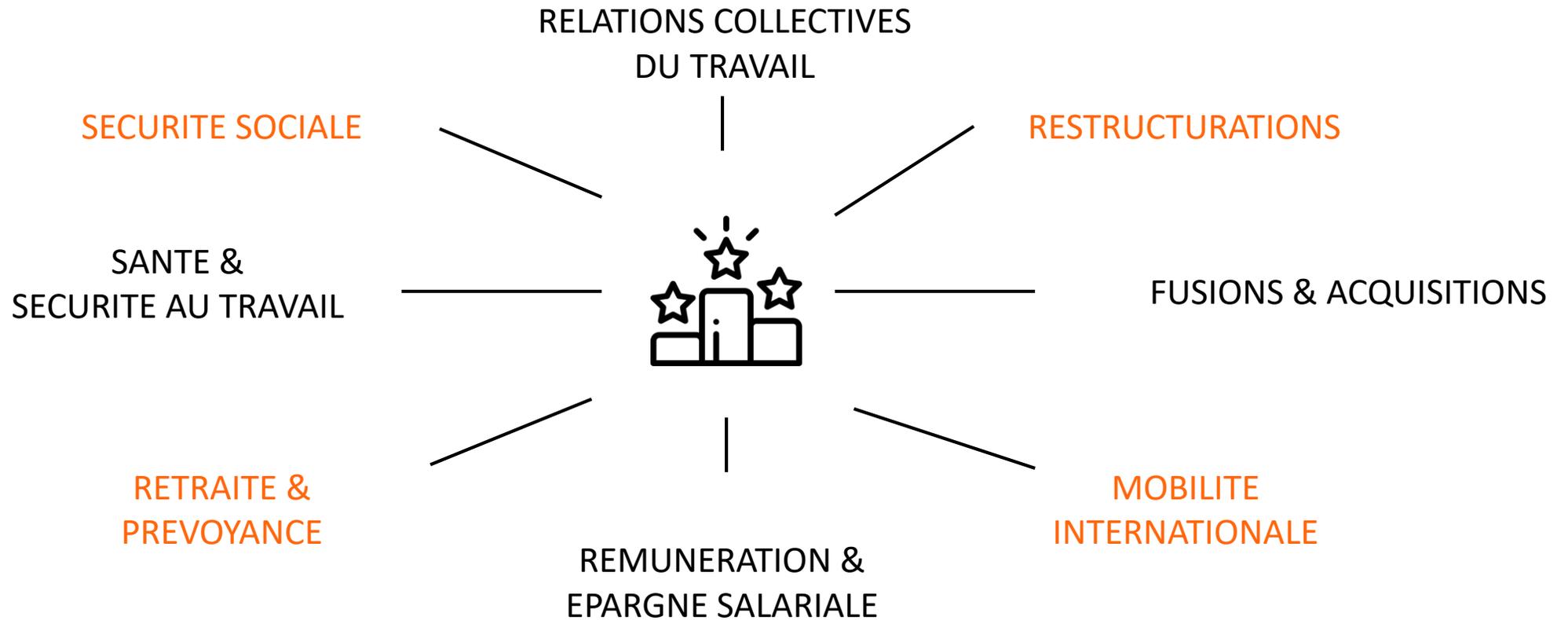
- Plus de 30 ans d'expérience en droit du travail au service de clients de premier ordre
- 60 avocats, spécialistes du droit social
- 3 bureaux en France : Paris, Lyon, Sophia Antipolis
- 4 bureaux au Maghreb : Casablanca, Tanger, Tunis, Alger



**CWA, une marque du groupe implid**

[www.implid.com](http://www.implid.com)

# 8 PÔLES D'EXPERTISE



## UNE EXCELLENCE RECONNUE



### **LEGAL 500 EMEA 2020 + LEGAL 500 PARIS 2020**

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social

### **CHAMBRE EUROPE 2020**

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social

### **OPTION DROIT & AFFAIRES 2020**

Classement des meilleurs cabinets d'avocats en matière de pse et contentieux collectifs afférents

### **PALMARÈS LE POINT 2020**

Classement des meilleurs cabinets d'avocats français en droit social

LOI n° 2021-1018

# LOI DU 2 AOÛT 2021



*« Pour renforcer la prévention en santé au travail »*

→ 3 axes :

- **Renforcer la prévention** des risques professionnels au sein des entreprises (DUERP, actions de prévention, etc.)
- **Améliorer le suivi médical** des salariés et **renforcer la lutte contre la désinsertion professionnelle**
- **Améliorer le fonctionnement** des services de santé au travail (SST) rebaptisés services de prévention et de santé au travail (SPST)

LOI n° 2021-1018

# LOI DU 2 AOÛT 2021

## Entrée en vigueur de la loi :



- **31 mars 2022**

- Sauf précision contraire dans le texte et/ou selon la date d'entrée en vigueur des **47** décrets d'application annoncés...

## Sont notamment commentés les décrets suivants :

→ **Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022** relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

→ **Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022** relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

→ **Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022** relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences

# SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

DÉCRET N° 2022-372 DU 16 MARS  
2022

RELATIF À LA SURVEILLANCE  
POST-EXPOSITION, AUX VISITES  
DE PRÉ-REPRISE ET DE REPRISE  
DES TRAVAILLEURS, AINSI QU'À LA  
CONVENTION DE RÉÉDUCATION  
PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE



# LA VISITE DE PREREPRISE : RAPPEL DU TEXTE LEGAL

LOI n° 2021-1018

L. 4624-2-4

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident **d'une durée supérieure à une durée fixée par décret**, le travailleur peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L. 4624-3, organisé à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

→ **Objectif** : promouvoir la visite de préreprise / renforcer les mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

# LA VISITE DE PREREPRISE : QUE DIT LE DECRET ?

Articles 5 et 6 du  
décret n° 2022-372  
du 16/03/2022

R.4624-29 et  
R.4624-30

<b>Pour qui ?</b>	Travailleurs en arrêt de plus de <b>30 jours</b> (au lieu de 3 mois auparavant)
<b>A l'initiative de qui ?</b>	travailleur, médecin traitant, services médicaux de l'assurance maladie ou médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.
<b>Par qui ?</b>	Médecin du travail
<b>Objet ?</b>	Le cas échéant, recommandations du MT en vue: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ d'aménagements et d'adaptation du poste</li><li>▪ de préconisations de reclassement</li><li>▪ de formation professionnelle à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle</li></ul>
<b>Issue ?</b>	Sauf opposition du salarié, information par le MT de l'employeur et du médecin conseil de ces recommandations <i>Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude ne peut être délivré à l'issue de cet examen</i> → <b>La visite de pre-reprise ne peut jamais donner lieu à un avis d'inaptitude.</b>

# LA VISITE DE REPRISE : RAPPEL DU TEXTE LEGAL

LOI n° 2021-1018

Après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des **conditions fixées par décret**, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai déterminé par décret.

L. 4624-2-3

→ **Objectif** : réduire le nombre de visites de reprise

# LA VISITE DE REPRISE : QUE DIT LE DECRET ?

Articles 5 et 6 du  
décret n° 2022-372  
du 16/03/2022

R.4624-31 et  
R.4624-32

<p><b>Pour qui ?</b></p>	<p>Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1° Après un congé de maternité ;</li><li>2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée ;</li><li>3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;</li><li>4° Après une absence <b>d'au moins 60 jours</b> (au lieu de 30 jours auparavant) pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.</li></ol> <p>Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un <b>délai de huit jours</b> (délai inchangé) qui suivent cette reprise.</p>
<p><b>Objet ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>vérifier si le poste</b> de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté <b>est compatible avec son état de santé</b>;</li><li>▪ examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise</li><li>▪ préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur</li><li>▪ émettre, <b>le cas échéant, un avis d'inaptitude</b></li></ul>

# VISITES DE PREREPRISE ET DE REPRISE

## Entrée en vigueur :

↳ Les dispositions de l'article 5 du décret (relatif aux visites de préreprise et de reprise) s'appliquent aux arrêts de travail **commençant après le 31 mars 2022**



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses

# LA VISITE DE FIN D'EXPOSITION : RAPPEL DU TEXTE LEGAL

LOI n° 2021-1018

Article L. 4624-2-1

Les travailleurs **bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé** prévu à l'article [L. 4624-2](#), ou **qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière** professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais** après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une **traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions** à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) auxquelles a été soumis le travailleur. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, le médecin du travail met en place une **surveillance post-exposition ou post-professionnelle**, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par **décret en Conseil d'Etat**.

→ **Passage d'une visite de fin de carrière à une visite de fin d'exposition**

# LA VISITE DE FIN D'EXPOSITION : QUE DIT LE DECRET ?

Article 3 du décret  
n° 2022-372 du  
16/03/2022

R.4824-28-1 et s.

## Pour qui ?

1° Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article [L. 4624-2](#) = **travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers**

2° Les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés **au I de l'article [R. 4624-23](#)** antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé = **postes exposant les travailleurs :**

1° A l'amiante ;

2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article [R. 4412-160](#) ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article [R. 4412-60](#) ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article [R. 4421-3](#) ;

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

# VISITE DE FIN D'EXPOSITION

## A quel moment est-elle organisée ? Par qui ?

Par l'employeur	Par le salarié en l'absence d'initiative de l'employeur
<p><b>Dès que l'employeur a connaissance :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>de la cessation de l'exposition des salariés à des risques particuliers pour leur santé</b> ou leur sécurité ;</li> <li>- ou, le cas échéant, <b>de son départ ou de sa mise à la retraite,</b></li> </ul> <p>Il informe le service de santé au travail</p> <p>Il avise sans délai le salarié de la transmission de cette information au service de santé au travail.</p>	<p>Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions d'éligibilité à la visite et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail :</p> <p>→ <b>durant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la date de cessation de l'exposition,</b></p> <p>Il informe son employeur de sa démarche.</p>

# VISITE DE FIN D'EXPOSITION

## Procédure :

**Initiative employeur ou initiative salarié (cf. ci-avant)**



Le service de santé au travail détermine si le salarié remplit les conditions pour bénéficier de la visite



Le cas échéant, le service de santé organise cette visite.



A l'issue de la visite, le **médecin du travail** :

- établit un document dressant l'état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques visés par la loi (cf. infra)
- met en place, le cas échéant, une surveillance médicale post-exposition ou post-professionnelle.

Il peut se coordonner, le cas échéant, avec le médecin traitant du salarié.

# VISITE DE FIN D'EXPOSITION

## Etat des lieux :

→ des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) = Facteurs de risques « pénibilité »

Facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :	2° Un environnement physique agressif :	3° Certains rythmes de travail :
a) Manutentions manuelles de charges ; b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; c) Vibrations mécaniques ;	a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; b) Activités exercées en milieu hyperbare ; c) Températures extrêmes ; d) Bruit ;	a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles <a href="#">L. 3122-2</a> à <a href="#">L. 3122-5</a> ; b) Travail en équipes successives alternantes ; c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

→ état des lieux établi notamment sur la base des informations contenues dans le DMST, des déclarations du travailleur et des déclarations de ses employeurs successifs.

# VISITE DE FIN D'EXPOSITION

## A l'issue de l'état des lieux :

Le médecin du travail :

- Remet au salarié un document dressant l'état des lieux
- Verse l'état des lieux au DMST
- Si le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au sens de l'article L. 4161-1 (cf. supra) ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail :
  - Met en place , le cas échéant la surveillance post-exposition ou post-professionnelle
  - Informe le salarié des démarches à effectuer pour bénéficier de ces dispositifs

# VISITES DE FIN D'EXPOSITION

Article 3 et 6 du  
décret n° 2022-372  
du 16/03/2022

## Entrée en vigueur :

↳ Les dispositions de l'article 3 du décret (relatif aux visites de fin d'exposition) s'appliquent aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée **à compter du 31 mars 2022**

# DÉCRET N° 2022-372 DU 16 MARS 2022 : SYNTHÈSE

	Avant le 31 mars 2022	Après le 31 mars 2022
<b>Visite de préreprise</b>	Visite organisée au bénéfice du salarié en <b>arrêt de travail depuis plus de 3 mois</b> , à sa demande ou à l'initiative du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale ou de son médecin traitant	Visite organisée au bénéfice du salarié en <b>arrêt de travail depuis plus de 30 jours</b> , à sa demande ou à l'initiative du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale, de son médecin-traitant ou du médecin du travail si le retour au poste de travail est anticipé
<b>Visite médicale de reprise</b>	Visite obligatoire après : <ul style="list-style-type: none"> <li>– un congé de maternité</li> <li>– une absence pour cause de maladie professionnelle</li> <li>– une <b>absence d'au moins 30 jours</b> pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels</li> </ul>	Visite obligatoire après : <ul style="list-style-type: none"> <li>– un congé de maternité</li> <li>– une absence pour cause de maladie professionnelle</li> <li>– une absence <b>d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail</b></li> <li>– <b>une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels</b></li> </ul>
<b>Visite de fin d'exposition</b>	Visite organisée par le médecin du travail, informé par l'employeur, <b>avant le départ ou la mise à la retraite d'un salarié ayant été exposé à des facteurs de risque professionnel au cours de sa carrière</b> , afin de mettre en place une surveillance médicale post-professionnelle	Visite organisée par le médecin du travail, informé par l'employeur, au bénéfice d'un salarié ayant été exposé à des facteurs de risque professionnel justifiant un suivi médical renforcé : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>après la cessation de son exposition au risque ;</b></li> <li>- ou avant son départ ou sa mise à la retraite.</li> </ul>



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses

# CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE: RAPPELS

LOI n° 2021-1018

Le dispositif dit « convention de rééducation professionnelle en entreprise », **prévu par l'article L. 5213-3-1 du code du travail**, permet aux travailleurs en situation de **handicap** de se réaccoutumer à leur profession ou de changer de métier au sein de leur entreprise d'origine ou au sein d'une autre entreprise.

Articles L. 1226-1-4  
et L. 5213-3

Elargissement du champ d'application par la loi « santé au travail » → peuvent désormais en bénéficier :

- **tous les travailleurs déclarés inaptes par le médecin du travail**
- **ou pour lesquels ce médecin a identifié pendant l'arrêt de travail, dans le cadre d'une visite de préreprise, un risque d'inaptitude.**

# CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE: QUE DIT LE DÉCRET ?

Articles 1 et 2 du  
décret n°2022-372  
du 16 mars 2022

Articles R. 5213-15  
et s.

I.-La convention mentionnée au I de l'article L. 5213-3-1 définit le montant total de la rémunération perçue par le salarié au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières mentionnées à l'article R. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être inférieur à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la convention.

La durée maximale de la convention ne peut être supérieure à dix-huit mois. Elle est déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place dans les conditions prévues par le I de l'article R. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

II.-La caisse primaire d'assurance maladie transmet pour information la convention à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dans le ressort de laquelle l'entreprise est installée.

# MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ EN RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

(ARTICLES 1, 2 ET 6 DU DÉCRET DU 16/03/2022)

Le décret **précise les modalités de maintien de la rémunération du salarié en rééducation professionnelle** :

Il bénéficie du versement :

- des indemnités journalières versées par l'assurance maladie et dont le **montant est égal à celui des IJ perçues pendant l'arrêt de travail précédant la rééducation professionnelle**. Ces indemnités sont versées pendant toute la durée de la convention plafonnée à 18 mois (en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail ayant précédé sa mise en place).
- d'un complément versé par l'employeur afin que **l'indemnisation du salarié pendant sa période de rééducation professionnelle ne soit pas inférieure à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail** précédant la mise en place de la convention de rééducation professionnelle.
- Ces nouvelles règles s'appliquent aux **arrêts de travail en cours au 31 mars 2022**
- La rééducation professionnelle peut aussi être assurée par une autre entreprise dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif (C. trav. art. L 5213-3-1, II-al. 2) : l'employeur du salarié doit adresser la convention à cette entreprise d'accueil et il doit facturer à cette dernière la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge (C. trav. art. R 5213-17 nouveau).

## RAPPEL SUR LA VISITE DE MI- CARRIÈRE

Non subordonnée à un décret d'application

**Mais il faut vérifier les accords de branche**



# LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

## La visite de mi-carrière (article L. 4624-2-2 CT) : lutte contre la désinsertion professionnelle

### Pourquoi ?

Recenser les risques auxquels a été soumis le salarié et l'adéquation entre son poste et son état de santé

Evaluer les risques de désinsertion professionnelle

Le cas échéant, mettre en place des aménagements de poste selon les préconisations du médecin du travail

### A quel moment ?

La visite de mi-carrière est organisée :

- À une échéance déterminée par accord de branche
- Ou, à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié

Anticipation possible : conjointement avec une autre visite médicale programmée 2 ans avant l'échéance ci-avant

Elle peut être organisée dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait à certaines conditions déterminées par accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins 45 ans.

NB. Entreprises d'au moins 250 salariés → le référent « handicap » peut participer à la demande du salarié. Précision sur le site du Ministère du travail: Le référent handicap est informé par l'employeur de l'organisation de cette visite et peut y assister sous réserve de l'acceptation du salarié. Il ne pourra pas assister à l'entretien médical et à l'examen médical du salarié mais seulement aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses

DÉCRET N° 2022-373 DU 16 MARS  
2022 RELATIF À L'ESSAI ENCADRÉ,  
AU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ET  
AU PROJET DE TRANSITION  
PROFESSIONNELLE



# DÉCRET N° 2022-373 DU 16 MARS 2022 RELATIF À L'ESSAI ENCADRÉ, AU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ET AU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

## Le décret fixe :

- La durée de l'arrêt de travail susceptible d'ouvrir droit à un **rendez-vous de liaison**,
- Les modalités de mise en œuvre du **dispositif d'essai encadré**, permettant aux salariés en arrêt de travail d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec leur état de santé,
- Les dérogations à la condition d'ancienneté pour bénéficier d'un **congé de transition professionnelle**

## A partir de quand s'appliquent ces nouvelles règles ?

Le décret est applicable aux **arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022.**

# RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Articles L. 1226-1-3  
et L. 4624-1

D. 1226-8-1

## ☐ En cas de « longue maladie »

↳ **décret du 16 mars 2022** : la durée de l'arrêt à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible **est de 30 jours**

↳ rendez-vous entre le salarié et l'employeur, associant le SPST.

## ☐ **OBJET : indiquer au salarié qu'il peut bénéficier :**

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- d'un examen de préreprise
- d'aménagements de poste et de son temps de travail

NB. Entreprises d'au moins 250 salariés → le référent « handicap » peut participer à la demande du salarié

# RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Articles L. 1226-1-3  
et L. 4624-1

## ☐ Participation des personnels du SPST

Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent **en tant que de besoin** au rendez-vous de liaison mentionné à l'article L. 1226-1-3.

R.4624-33-1 et s.

## ☐ Modification de l'article R.4624-34 relatif aux visites à la demande :

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail **ou par un autre professionnel de santé mentionné à l'article L. 4624-1, au choix du travailleur, dans les conditions prévues par l'article R. 4623-14.**

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

# MODALITÉS DE L'ESSAI ENCADRÉ

## Rappel :

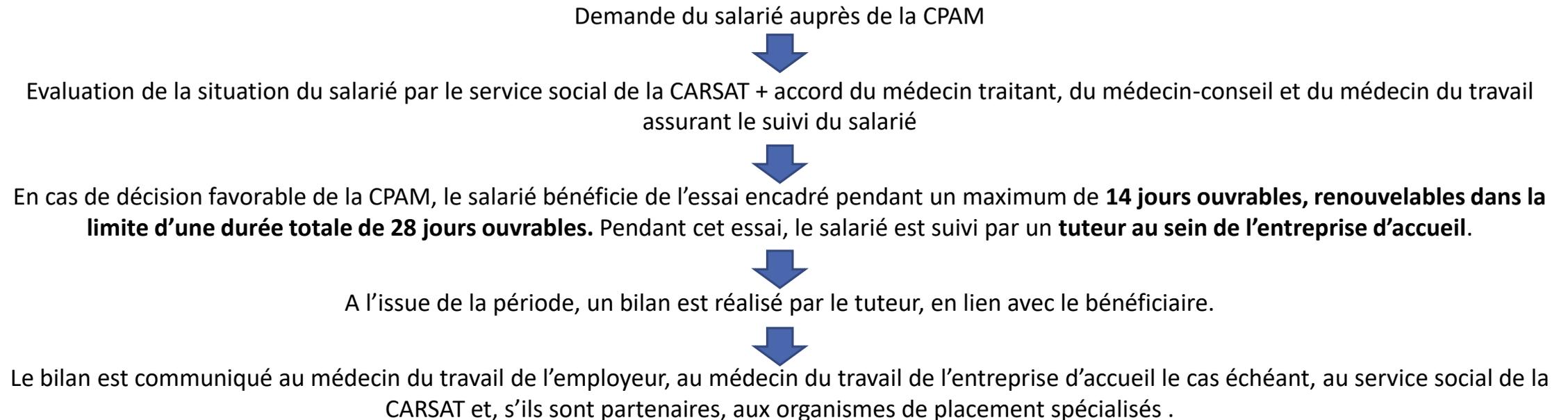
La loi « santé au travail » inscrit dans la partie législative du Code du travail le dispositif de « l'essai encadré », mis en place par l'assurance maladie pour prévenir la désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail et leur permettre de suivre, pendant cet arrêt, une action visant à tester un nouveau poste ou un aménagement de poste, à tester leur capacité à reprendre leur ancien poste ou à rechercher un reclassement.

Le décret du 16/03/2022 précise les modalités de l'essai encadré :

- **Peuvent bénéficier de l'essai encadré les salariés relevant du régime général**, y compris les salariés temporaires, les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle en arrêt de travail.
- L'essai encadré est **mis en œuvre à la demande de l'assuré**, après évaluation de la CARSAT, avec l'accord du médecin traitant, du médecin-conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Il peut être également proposé par le service social de la CARSAT, le service de prévention et de santé au travail ou les organismes de placement spécialisés.
- La décision de **refus de la CPAM** de la demande du salarié d'accéder au dispositif de l'essai encadré doit être **motivée et préciser les délais et voies de recours**.
- Au cours de l'essai encadré, le salarié bénéficie du versement des **IJSS complétées, le cas échéant, par une indemnité complémentaire de l'employeur**, selon les mêmes modalités fixées pour les arrêts de travail. L'entreprise au sein de laquelle s'effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

# MODALITÉS DE L'ESSAI ENCADRÉ

## Organisation de l'essai encadré :



# TRANSITION PROFESSIONNELLE : ABSENCE DE CONDITION D'ANCIENNETÉ

## 1. Rappel :

Le **projet de transition professionnelle** est un dispositif de formation professionnelle permettant aux salariés de financer des actions de formation en vue de changer de métier ou de profession (ancien Congé individuel de formation).

A cet effet, ils peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un **congé de transition professionnelle**, durant lequel ils bénéficient d'une rémunération et de la prise en charge des frais de formation.

Bénéficiaires de ces dispositifs les salariés justifiant d'une **ancienneté d'au moins 24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

## 2. Le décret du 16/03/2022 précise que cette condition d'ancienneté ne s'applique pas aux salariés ayant connu, dans les 24 mois précédant la demande de projet de transition professionnelle, **une absence de travail résultant** :

- d'une maladie professionnelle ;
- d'un **accident de travail ou d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle d'au moins 6 mois consécutifs ou non**.



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses

# DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS

# LE SUIVI MÉDICAL DES INTERIMAIRES

LOI n° 2021-1018



## → Intérimaires

- Le SPST autonome de l'entreprise utilisatrice (le cas échéant) peut procéder au suivi des intérimaires dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire

Article L. 1251-22

# LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIES DES ENTREPRISES EXTERIEURES

Articles 23 et  
suivants

LOI n° 2021-1018



## → Salariés des entreprises extérieures :

Lorsqu'une entreprise dispose de son propre SPST, ce service **peut assurer, dans des conditions fixées par convention, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, salariés ou non-salariés, qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise.**

Lorsque des salariés d'entreprises extérieures exercent des activités, dont la nature et la durée sont précisées par décret, sur le site d'une entreprise disposant de son propre service de prévention et de santé au travail, la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés, prévue aux 1°, 1° bis, 2°, 4° et 5° de l'article L. 4622-2, **est assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention conclue entre le service précité et les services de prévention et de santé au travail dont relèvent**

Articles L. 4622-5-1

# LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE

DÉCRET N° 2022-395 DU 18 MARS  
2022 RELATIF AU DOCUMENT  
UNIQUE D'ÉVALUATION DES  
RISQUES PROFESSIONNELS ET AUX  
MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE  
DES FORMATIONS EN MATIÈRE DE  
SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE  
CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LES  
OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES



# DUERP : RAPPELS

Articles R. 4121-1 et  
suivants

C.trav.

Article L. 4121-3-1



Inscription dans la **partie législative** du Code du travail (L. 4121-3-1)

Le DUERP nouvelle version :

↳ répertorie l'ensemble des **risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs**

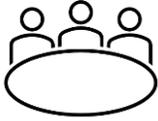
Est expressément ajoutée l'évaluation des risques liés à **l'organisation du travail**

↳ assure la **traçabilité collective** de ces expositions (**nouveauté**)

# DUERP : RAPPELS

Articles R. 4121-1 et  
suivants

C.trav.



## Rôle du CSE et des autres acteurs

### Participent à l'évaluation des risques dans l'entreprise :

- ↳ Le CSE et la CSSCT : « apportent leur contribution à l'évaluation des risques »
- ↳ Les salariés compétents désignés (responsable prévention)
- ↳ Le SPST auquel l'employeur adhère
- ↳ Et éventuellement des intervenants enregistrés auprès de la Dreet, des caisses de sécurité sociales ou de l'Anact

Article L. 4121-3-1

## DUERP : RAPPELS

<b>Elaboration du DUERP</b>	La loi consacre le rôle du CSE et de la CSSCT dans l'élaboration du DUERP	L. 4121-3-1
<b>Consultation ponctuelle</b>	Le CSE doit désormais être informé et consulté sur le DUERP et ses mises à jour	L. 4121-3-1
<b>Consultations récurrentes</b>	<b>Comme auparavant</b> l'employeur doit toujours présenter le programme de prévention des risques dans le cadre des consultations récurrentes sur la politique sociale	L. 2312-27

# PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES

Articles R. 4121-1 et  
suivants

C.trav.

Article L. 4121-3-1

Entreprises d'au moins 50 salariés	Entreprises de moins de 50 salariés
Le DUERP débouche sur :	
<p>Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les mesures à prendre au cours de l'année à venir</li> <li>- les conditions d'exécution de chacune des mesures</li> <li>- les indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût</li> <li>- le calendrier de mise en œuvre</li> </ul> <p>et identifie les ressources de l'entreprises pouvant être mobilisées</p>	<p>La définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés à mettre en œuvre (nouveau), à consigner dans le DUERP et ses mises à jour</p>
<p><b>Présentation</b> au CSE du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans le cadre de la <b>consultation sur la politique sociale</b> de l'entreprise</p>	<p><b>Présentation des actions de prévention des risques au CSE</b></p>

# DUERP : RAPPELS

Articles R. 4121-1 et  
suivants

C.trav.

Article L. 4121-3-1



## Conservation

- Au moins **40 ans** (DUERP + ses versions successives) via un dépôt dématérialisé à compter **(nouveau)** :

- ↳ Du **1<sup>er</sup> juillet 2023** pour les entreprises d'au moins 150 salariés

- ↳ Du **décret d'application et au plus tard du 1<sup>er</sup> juillet 2024** pour les entreprises de moins de 150 salariés

- Accès élargi** au DUERP :

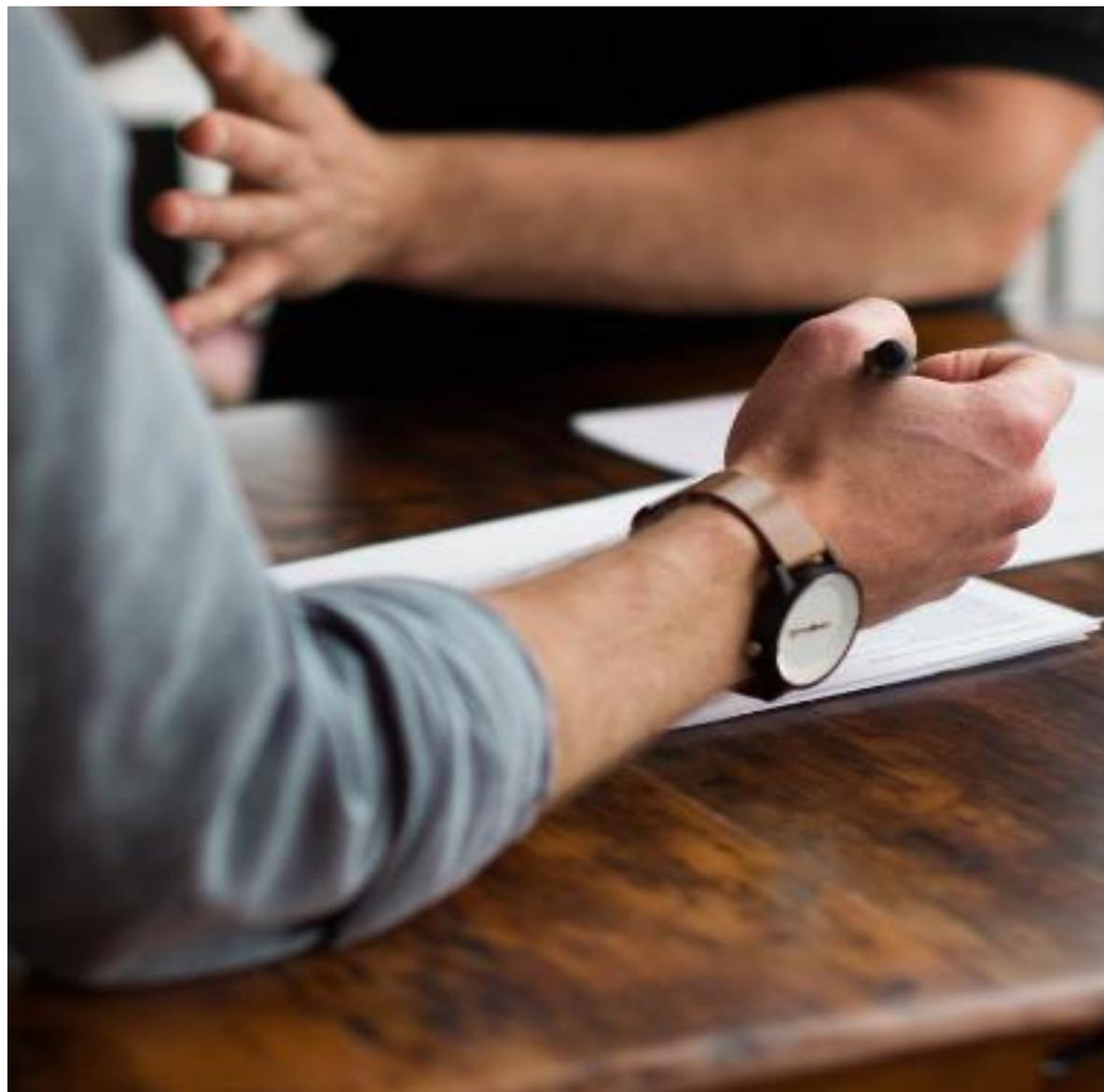
- ↳ Salariés

- ↳ Anciens salariés **(nouveau)**

- ↳ Toutes personnes ou instances pouvant justifier d'un intérêt (membres du CSE, médecin du travail, inspecteur du travail...)

- ↳ Transmission au SPST auquel l'employeur adhère

DÉCRET N° 2022-395 DU 18 MARS  
2022 RELATIF AU DOCUMENT  
UNIQUE D'ÉVALUATION DES  
RISQUES PROFESSIONNELS ET AUX  
MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE  
DES FORMATIONS EN MATIÈRE DE  
SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE  
CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LES  
OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES



# DÉCRET N° 2022-395 DU 18 MARS 2022 RELATIF AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET AUX MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

## Conservation et mise à disposition du DUERP

- > **Durée de l'obligation de conservation du DUERP** et de ses versions antérieures : pendant **40 ans** à compter de leur élaboration
- > **Modalités de conservation du DUERP**  
Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur le portail numérique, obligation de conservation des versions successives en **format papier ou dématérialisé**
  - › Rappel de la date d'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur le portail numérique le :
    - 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés
    - 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les autres entreprises
- > **Mise à disposition du DUERP élargie aux anciens travailleurs et SPST.** Le DUERP doit désormais être tenu à disposition :
  - Des travailleurs mais également **des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.** La communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande **peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur.** Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;
  - **Des SPST (et non plus du seul médecin du travail et professionnels de santé).** Les autres cas de mise à disposition listés à l'article R. 4121-4 sont inchangés.

## Alignement de la mise à jour du DUERP et du programme de prévention

- > Le programme annuel de prévention des risques doit être actualisé à **chaque mise à jour du DUERP**, si nécessaire (idem pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, pour la liste des actions de prévention et de protection des salariés mentionnée à l'article L. 4121-3-1)
- > Rappel : depuis le 31 mars 2022, le CSE doit être consulté sur le DUERP **et ses mises à jour**, dans les entreprises de 50 salariés et plus

## Mise à jour du DUERP dans les petites entreprises

- Entreprises de moins de 11 salariés**
- Désormais dispensées de mettre à jour chaque année leur DUERP**, mais restent tenues de le faire :
- > Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
  - > Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

## Entrée en vigueur

- > **31 mars 2022**
- > Mais nouvelles obligations de conservation et mise à disposition : applicables uniquement **aux versions du DUERP en vigueur au 31 mars 2022 ou postérieures à celui-ci**

# FINANCEMENT PAR L'OPCO DE LA FORMATION « SANTÉ » DU CSE

(ARTICLE 1 DU DÉCRET DU 18/03/2022)

**Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés**, la formation des membres du CSE nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent désormais être prises en charge par les opérateurs de compétences (OPCO).

Les dépenses de formation susceptibles d'être prises en charge sont :

- Les coûts pédagogiques,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation,
- Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation,
- Les frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail.



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses



# QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

# QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 4

LOI n° 2021-1018



→ De la qualité de vie au travail (QVT) à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

- La QVT, qui est l'un des thèmes des négociations périodiques obligatoires d'entreprise, intégrera la notion de **conditions de vie au travail**
- Quelles conséquences ?

Article L. 2242-19-1  
et L. 2281-5 et  
suivants

C. trav.

Selon l'ANI : « *La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail **et son corollaire la qualité des conditions de travail** participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail* ».

# QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 4

LOI n° 2021-1018

Article L. 2242-19-1  
et L. 2281-5 et  
suivants



## → **Négociation périodique obligatoire**

- **Au moins une fois tous les 4 ans**, les entreprises soumises à la NAO doivent engager une négociation sur l'égalité professionnelle et **la qualité de vie et des conditions de travail** (au lieu de la seule « qualité de vie au travail »)
- **A défaut d'accord**, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie **et des conditions de travail**
- La négociation peut porter sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels
- → **Appui à la négociation**
- Des acteurs régionaux et locaux de prévention des risques professionnels pourront être sollicités

# APERÇU DES TEXTES

## **QVCT- L. 2242-17 (Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 – nouveautés en orange)**

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie **et des conditions de** travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

# APERÇU DES TEXTES

## **QVCT- L. 2242-17 (Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 – nouveautés en orange)**

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1.

# APERÇU DES TEXTES

QVCT- L. 2242-19-1 (Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 – nouveautés **en orange**)

La négociation prévue à l'article L. 2242-17 **peut** également porter sur **la qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.



# NOUVELLE DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

# NOUVELLE DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

Article 1

LOI n° 2021-1018

Article L. 1153-1  
(nouveau)

**Alignement** définition du code du travail /code pénal :

= propos ou comportements à connotation sexuelle ou **sexiste** répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

= intégration du **harcèlement de groupe**, constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements :

- venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée
- successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition



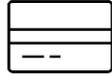
# PASSEPORT PRÉVENTION

# PASSEPORT PRÉVENTION

Article 6

LOI n° 2021-1018

Article L. 4141-5  
(nouveau)



## → Objet

- Recense l'ensemble des **qualifications acquises par un salarié** à l'occasion de formations sur la santé et la sécurité au travail
- Rempli par :
- L'employeur, pour les formations à son initiative
- Le salarié, pour les formations qu'il a suivies de sa propre initiative
- Les organismes de formation dispensant ces formations

## → Accès au passeport

- Le salarié peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données, y compris celles non versées par lui, pour les besoins du suivi de ses obligations en matière de formation

## → Entrée en vigueur

- Fixée par décret à paraître et au plus tard le **1<sup>er</sup> octobre 2022**
- Le Comité National de Prévention et de Santé au Travail doit déterminer les modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention



# TEMPS D'ECHANGES QUESTIONS / REponses



# AUTRES CHANGEMENTS CONCERNANT LES SPST

# L'OFFRE SOCLE DES SPSTI

# RAPPEL : LA LOI DU 2 AOÛT 2021 ELARGIT LES MISSIONS DU SPSTI...

Notamment :

- Contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique
- Aide pour l'évaluation et la prévention des risques (DUERP)
- Conseil en matière de qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail
- Accompagnement dans l'analyse d'impact sur les conditions de santé et de sécurité de changements organisationnels importants dans l'entreprise
- Participation aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail / campagnes de dépistage, vaccination / sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive etc.
- Création d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

## ... ET CREE LA NOTION D'OFFRE SOCLE DE SERVICES (ARTICLE L. 4622-9-1)

<b>OFFRE SOCLE DE SERVICES (OBLIGATOIRE)</b>	<b>OFFRE DE SERVICES COMPLEMENTAIRES (FACUTLATIVE)</b>
<p><b>L'ensemble socle de services doit couvrir l'intégralité des missions</b> en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle</p> <p><b>Liste et modalités définies par le Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) <u>et</u> approuvées par voie réglementaire.</b></p> <p>Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services.</p> <p><b>Auditable</b> dans le cadre de la <b>certification des SPSTI.</b></p>	<p>Dans le respect de ses missions générales, le SPSTI peut également proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine.</p>

# L'OFFRE SOCLE DE SERVICES : QUEL EST SON CONTENU ?

Réunion du CNPST le 18 mars 2022

Présentation à la DGT par les partenaires sociaux d'un document relatif à l'offre socle précisant son contenu dans les trois domaines suivants :

- Mission « prévention des risques professionnels »
- Mission « suivi individuel de l'état de santé »
- Mission « prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi »

[Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022](#) relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

# TÉLÉCONSULTATION

Articles 21 et  
suivants

LOI n° 2021-1018



- Sous réserve de l'accord préalable du salarié, possibilité pour le SPST de prévoir
- **des rendez-vous à distance (=téléconsultation)**

Article L. 4624-1  
(nouveau)

*Un décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 fixe les modalités d'application de ces dispositions*

# APERÇU DES TEXTES

## TELECONSULTATION - L. 4624-1 (Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 – nouveautés en orange)

II.-Les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, compte tenu de son état de santé physique et mentale. Le consentement du travailleur est recueilli préalablement. La mise en œuvre de ces pratiques garantit le respect de la confidentialité des échanges entre le professionnel de santé et le travailleur. Les services de prévention et de santé au travail et les professionnels de santé mentionnés au même premier alinéa, utilisateurs des technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, s'assurent que l'usage de ces technologies est conforme aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 1470-5 du code de la santé publique, le cas échéant adaptés aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail.

S'il considère que l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels celui-ci est exposé le justifient, le professionnel de santé recourant aux technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur peut proposer à ce dernier que son médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par le travailleur participe à la consultation ou à l'entretien à distance. En cas de consentement du travailleur, le médecin traitant ou le professionnel de santé choisi par le travailleur peut participer, à distance ou auprès de celui-ci, à la consultation ou à l'entretien.

Les modalités d'application du présent II sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

# MERCI DE VOTRE ATTENTION



**Laurence COHEN** · 2e

Avocate en droit social chez CHASSANY WATRELOT & ASSOCIES

France · [Coordonnées](#)



CHASSANY WATRELOT &  
ASSOCIES



Université Jean Moulin Lyon 3

**Laurence COHEN**

Avocate en droit social chez CWA

04 37 51 16 16 / 06 88 44 55 24

[laurence.cohen@cwassocies.com](mailto:laurence.cohen@cwassocies.com)



# CHASSANY WATRELOT & ASSOCIES

L'EXPERTISE JURIDIQUE  
AU SERVICE  
DES RESSOURCES HUMAINES



CHASSANY  
WATRELOT  
ASSOCIES  
SOCIETE D'AVOCATS

# L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

## PARIS

8 rue Chateaubriand \ 75008 PARIS \ France  
Tél. +33 (0)1 44 34 84 84 \ Fax : +33 (0)1 44 34 84 85  
Email : cwa.paris@cwassocies.com

## LYON

79 cours Vitton \ 69006 LYON \ France  
Tél. +33 (0)4 37 51 16 16 \ Fax : +33 (0)4 37 51 16 17  
Email : cwa.lyon@cwassocies.com

## SOPHIA-ANTIPOLIS

Espace Berlioz \ 100 rue Albert Caquot \ 06410 SOPHIA-ANTIPOLIS \ France  
Tél. +33 (0)4 93 33 55 55 \ Fax : +33 (0)4 92 38 93 69  
Email : cwa.sophia-antipolis@cwassocies.com



Retrouvez toute l'actualité du cabinet et du droit social sur notre page [LinkedIn](#)

[cwassocies.com](http://cwassocies.com)