

## PRECISIONS SUR L'OBLIGATION DU DOSSIER MEDICAL EN SANTE AU TRAVAIL (DMST)



**Le dossier médical en santé au travail (DMST) doit être constitué pour chaque salarié dans le cadre du suivi individuel de leur état de santé dans un service de prévention et de santé au travail.**

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, a modifié les règles d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du DMST.

**Un décret du 15 novembre 2022 précise les modalités de :**

- Constitution du dossier médical en santé au travail,
- Contenu,
- Accès possibles au dossier en lecture et en alimentation par les différents professionnels des services de prévention et de santé au travail,
- Information du travailleur sur son droit d'opposition à l'accès à ses données,
- Modalités d'échanges d'informations entre professionnels de santé.

Il prévoit également les modalités d'hébergement et la conservation des dossiers pendant une durée de quarante ans minimums.

Source : DMST

## ALTERNANCE : MONTANT DES AIDES A L'EMBAUCHE UNIFIE A 6000 EUROS



**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant de l'aide accordée au titre de la première année d'exécution des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation va être révisé, comme l'annonce un communiqué ministériel du 1<sup>er</sup> décembre 2022.**

Il sera de 6 000 € pour les contrats conclus avec un alternant, que ce dernier soit mineur ou majeur. Actuellement, les contrats ouvrent droit à une aide de 5 000 € pour un mineur et 8 000 € pour un majeur.

Source : [Service-public](#)

## ACTIVITE PARTIELLE : LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES SALARIES VULNERABLES RESTENT INCHANGES



**La procédure de placement en activité partielle des salariés vulnérables face au risque de développer une forme grave d'infection par la Covid-19 est reconduite.**

Un décret du 27 octobre 2022 reprend presque à l'identique les critères d'identification applicables dans le cadre du précédent dispositif d'activité partielle spécifique aux salariés vulnérables.

Ceux-ci sont liés à l'âge du salarié ou à la nature de la pathologie dont il est atteint. Pour certains d'entre eux, l'éligibilité au dispositif dépendra aussi de la possibilité de mettre en place des mesures de protection renforcées au sein de l'entreprise.

Source : [Service public](#)



## 10 RECOMMANDATIONS POUR VOS ACCORDS EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Après avoir analysé 50 accords d'entreprise signés en 2021 et 2022, l'Anact publie 10 recommandations à destination des acteurs du dialogue social pour bien préparer et négocier un accord Egalité professionnelle - Qualité de vie et des conditions de travail (EP-QVCT).



1. Intégrer les enjeux d'égalité à la stratégie de l'entreprise et à ses projets
2. Soigner la préparation des négociations
3. Présenter dans l'accord les éléments du diagnostic
4. Prévoir un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation
5. Améliorer la mixité des emplois
6. Favoriser les parcours et situations d'apprentissage pour toutes et tous
7. Évaluer et prévenir les risques professionnels pour les femmes et pour les hommes
8. Agir en amont sur les facteurs de risque des violences sexistes et sexuelles
9. Améliorer l'organisation du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes
10. Soigner les conditions du télétravail et du travail hybride

**Sans être exhaustives, ces dix recommandations offrent des pistes pour intégrer les enjeux soulevés par l'égalité professionnelle à la stratégie de l'entreprise, au dialogue social et à l'organisation du travail.**

*Vous retrouverez la présentation détaillée de ces préconisations dans le lien suivant : [Préconisations ANACT](#)*

LE CHIFFRE

# 14%

### Emploi des personnes handicapées : une embellie, mais un public encore fragile

En trois ans, le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 19 % à 14 %. Cette tendance "ouvre de formidables perspectives pour se donner l'objectif du plein emploi", notent les organisateurs de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui a eu lieu en novembre 2022.

Les actuelles tensions sur le marché du travail "sont réellement susceptibles d'inciter les entreprises à embaucher" des chômeurs porteurs de handicap, veut croire Christophe Roth, le président de l'Agefiph, l'organisme qui œuvre à l'insertion professionnelle des personnes concernées.

Signe de cette tendance vertueuse : de plus en plus d'entreprises s'engagent, via une convention avec l'Agefiph, à faire davantage de place au handicap. Et quelque 10 000 employeurs participeront cette année au "DuoDay", en accueillant un demandeur d'emploi handicapé pour une journée, le 17 novembre.

*Source : [Emploi des personnes handicapées](#)*

