



n°
18

novembre 2015

Modifications issues des lois **Macron** et **Rebsamen** relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du **CHSCT**

Cette note reprend les modifications suite aux évolutions législatives [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 (Macron) et loi n°2015-994 du 17 août 2015 (Rebsamen)] et rappelle parfois des éléments de pratique syndicale ou des articulations avec d'autres dispositions du code du travail.

Note provisoire en attente notamment de décrets d'application.



Le licenciement pour inaptitude professionnelle est modifié

Un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être licencié, sans obligation de l'employeur de lui proposer un reclassement, dès lors que « l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». **Article L1226-12 (modifié)**. Pour le moment, cette disposition ne s'applique qu'à la procédure

d'inaptitude suite à AT ou MP. Elle risque de fragiliser les procédures qui imposent des reclassements dans le cas des inaptitudes « classiques » (hors AT/MP). Cette modification fait droit à une demande du patronat qui était souvent contraint de payer plusieurs mois des salarié-es en attente de reclassement ou obligés de payer des indemnités importantes en Prud'homme.

Une nouvelle surveillance médicale spécifique pour les postes à risques

Deux catégories de salariés vont bénéficier d'une surveillance médicale spécifique : ceux affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers et ceux dont la situation personnelle le justifie. **Article L 4624-4 (nouveau)**. Décret à paraître sur les catégories de salariés concernées et sur les modalités de la surveillance médicale.

Pour le moment, même si le principe semble plutôt favorable, on ne voit pas trop ce qui va être précisément changé dans une période où les agréments des services de santé au travail prévoient des espacements de visites médicales dérogatoires jusqu'à six ans pour la surveillance « classique ».

Les préconisations du médecin du travail

- Le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures individuelles d'aménagement de poste de travail. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations

de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Article L4624-1

- Le CHSCT, l'inspection du travail et les services de prévention des organismes de Sécurité sociale seront désormais informés de l'alerte du médecin du travail s'il existe un risque pour la santé des salariés ainsi que de la réponse de l'employeur lorsque le médecin du travail constate la présence d'un danger. Ces documents étaient jusqu'à présent seulement mis à disposition et non transmis. Cet article permet aux équipes syndicales d'imposer au médecin des positions claires sur ce tout qui altère la santé.

I. - Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

La pénibilité au travail

- Suppression de la fiche de prévention des expositions

A peine mise en place, la fiche de prévention de la pénibilité (qui a déjà été allégée) est supprimée et remplacée par une déclaration. Les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité seront déclarées par l'employeur à la CARSAT via la déclaration sociale nominative. Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur. **(L4161-1 modifié)**

Chaque année la CARSAT communiquera aux salariés un relevé précisant leur nombre de points, les contrats ayant donné lieu à déclaration, les facteurs d'exposition et les modalités de contestation.

- Les 4 facteurs de pénibilité (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives et activités en milieu hyperbare) pris en compte depuis le 1er janvier 2015 seront déclarés via la déclaration annuelle et non par la fiche de prévention. La prise en compte des 6 autres facteurs de pénibilité – manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécanique, ACD- poussières- fumées, températures extrêmes, bruit- est retardée de 6 mois et ne prendra effet qu'au 1er juillet 2016.

Décrets à venir: modalités de déclaration des expositions, facteurs de risques et seuils, déclaration des expositions pour les travailleurs qui ne sont pas éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité. Suite au rapport Lanouzière, une nouvelle définition du travail répétitif est en cours de rédaction (décret à paraître).

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. - Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. - Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au CHSCT ou, à défaut, aux DP, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article L4624-3

La Fonction publique a déjà signalé que la fiche de prévention continuerait à être établie pour les fonctionnaires, ces derniers n'étant pas concernés par le compte de prévention de la pénibilité.

- L'évaluation des expositions va pouvoir se baser sur des accords collectifs de branche ou des référentiels professionnels de branche dont les conditions d'homologation vont être définies par décret. **(L4161-2 modifié)**

L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition des salariés est « présumé de bonne foi ». De même l'employeur qui applique les préconisations d'un accord de branche ou d'un référentiel professionnel de branche ne peut se voir appliquer les pénalités prévues en cas d'inexactitudes.

L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.

L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir de ces postes, de ces métiers ou de ces situations de travail.

L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

Article L4161-2

- **Le délai de contestation** des salariés sur l'attribution du nombre de points est ramené de 3 à 2 ans, et le délai de contrôle par les caisses est réduit de 5 à 3 ans. (**L 4612-16 et L 4612-12 modifiés**).

- **En outre l'article 30 protège l'employeur** d'éventuels recours liés à la reconnaissance d'une faute inexcusable : le seul fait d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne pourra constituer une présomption au manquement de son obligation de sécurité de résultat. (**L4161-3 nouveau**).

La reconnaissance des maladies psychiques comme maladie d'origine professionnelle

Les affections psychiques peuvent être reconnues d'origine professionnelle (**Article L461-1 code de la Sécurité Sociale**) ; les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers seront fixées par voie réglementaire.

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant

le 1er juin 2016, « un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections ».

Le COCT est inscrit dans le code du travail

L'article 26 inscrit dans la partie législative l'existence et les missions du conseil d'orientation des conditions de travail

(COCT) et de ses comités régionaux.
L4641-1 à 4614-4 nouveaux.

La notion d'agissement sexiste est codifiée

Un nouvel article du code du travail précise que « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de

porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L1142-2-1 nouveau

Renforcement de la lutte contre le travail illégal

- **travailleurs détachés** : l'inspection du travail va disposer de nouveaux pouvoirs de sanction. Dans certaines situations notamment en cas de manquements graves, l'inspection du travail pourra suspendre les activités du prestataire pour une durée maximale d'un mois. Le non respect de cette décision administrative est passible d'une amende inférieure ou égale à 10 000€ par salarié concerné par le manquement. L'inspecteur du travail aura désormais accès aux locaux affectés à l'hébergement du travailleur pour vérifier ses conditions de vie.

Le donneur d'ordre informé par l'inspection du travail du non respect du salaire minimum chez un sous traitant doit l'enjoindre de « faire cesser sans délai cette situation ». A dé-

faut de régularisation, le donneur d'ordre qui ne dénoncerait pas le contrat de prestation de services serait reconnu solidaire de l'employeur direct pour le paiement des rémunérations dues.

- **attribution d'une carte d'identification professionnelle à tous les salariés du BTP.**

Cela concerne les salariés embauchés par une société française mais aussi ceux qui sont détachés en France par une société étrangère. Tout manquement est passible d'une amende de 2 000 € par salarié, 4 000 € si récidive, sans pouvoir excéder un total de 500 000 €.

Délit d'entrave : des sanctions allégées

Le délit d'entrave est le fait de porter atteinte, quelle qu'en soit la forme (action ou abstention) :

- à la libre désignation des représentants du personnel ;
- à l'exercice de leurs fonctions ;
- aux règles relatives au licenciement des représentants des personnels.

Le délit d'entrave s'applique aux délégués syndicaux et du personnel, aux membres des comités d'entreprise et du CHSCT.

L'entrave à la mise en place ou au fonctionnement des instances représentatives du personnel était passible d'une

amende de 3 750 € et d'un an d'emprisonnement.

La loi Macron supprime la peine de prison pour les atteintes au fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP), c'est-à-dire les DP, CE, CCE, comité de groupe et les CHSCT mais porte l'amende à 7 500 €.

De même la peine de prison est supprimée pour l'employeur de moins de 300 salariés qui n'établit ou qui ne remet pas au CE le bilan social, l'amende étant portée à 7 500 €. Les sanctions applicables aux autres délits d'entrave sont maintenues comme la peine de prison pour l'entrave au droit syndical (L 2146-1).

Modifications apportées au fonctionnement du CHSCT

Le seuil de 50 salariés : obligation pour tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couvert par un CHSCT (même s'il existe des établissements plus petits). Le texte reprend la jurisprudence de la cour de cassation. (L 4611-1 modifié) La mise en place d'un CHSCT n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

La durée du mandat des représentants en CHSCT est alignée sur celle des élus en CE et DP : le CHSCT est mis en place pour une période correspondant aux mandats des élus CE et DP (4 ans sauf accord plus favorable). Article L 4613-1

Le règlement intérieur devient obligatoire : le CHSCT doit se doter d'un RI sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux. (Article L4614-2). Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel, (confirmation de la jurisprudence). Cette question est traitée dans le n°39 de « Et voilà » page 7.

Ordre du jour du CHSCT : une consultation rendue obligatoire par un texte est inscrite de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT. (Article L 4614-8). *L'objectif est d'éviter les litiges sur certaines questions. Ne semble pas changer beaucoup !*

Participation du médecin du travail au CHSCT : le médecin du travail peut se faire représenter par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail. (Article L 4613-2)

Cette nouvelle disposition est à suivre. Elle peut désengager le médecin du travail.

CHSCT réuni par visioconférence : le recours à la visioconférence est possible si accord entre le CHSCT et l'employeur (*à défaut, le recours est limité à 3 réunions par an*). Un décret viendra préciser les modalités. Article L 4614-11-1

Organisation de réunions communes de plusieurs instances si un projet nécessite information ou consultation, dans les conditions suivantes :

- inscription du projet à l'ordre du jour de la réunion commune (pouvant comporter des points complémentaires), communiqué au moins 8 jours avant la séance ;
- respect des règles de composition et de fonctionnement de chaque institution ;
- en cas d'avis, il est valablement recueilli au cours de cette réunion commune.

Instance de coordination des CHSCT (modifiée)

L 4616-1 : l'instance de coordination est seule compétente pour désigner un expert ; par ailleurs lorsque cette instance existe, elle « est consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. » Cela permet des consultations dans des instances éloignées du terrain (même si, pratiquement partout, il y a des retombées de terrain). Ce sera l'objet de nombreux contentieux. (**à suivre dans Solidaires**)

L 4616-3 : lorsqu'il faut consulter l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis des CHSCT est transmis à l'instance dans des délais fixés par décret. L'instance de coordination est donc la dernière instance consultée.

Les regroupements d'instances par accord d'entreprise (Décrets d'application nécessaires)

A partir de 300 salariés, et sous réserve d'un accord collectif majoritaire, un regroupement partiel ou total des instances représentatives du personnel peut être mis en place. Il sera possible de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP, et les CHSCT ou seulement deux de ces instances. (7 000 entreprises sont potentiellement concernées). Les entreprises concernées sont celles d'au moins 300 salariées et celles (quel qu'en soit l'effectif) qui appartiennent à une unité économique et sociale regroupant au moins 300 salariés (L2391-1 à L2391-4). Dans les entreprises avec des établissements distincts, l'accord pourra mettre en place un regroupement différent selon les établissements.

- L'instance créée est dotée de la personnalité civile : elle peut donc agir en justice et gérer le cas échéant son patrimoine. Sa mise en place se fera à l'occasion du renouvellement de l'une des 3 instances concernées. Sa composition et les heures de délégation feront l'objet d'un accord avec un minimum fixé par décret.
- L'instance comprendra des représentants élus et des commissions.
- Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord pourra prévoir la composition et le fonctionnement d'une commission nommée « HSCT » à laquelle pourront être confiées par délégation tout ou partie des attributions du CHSCT.

Attention, il y a énormément de pièges à cette disposition :

- ❖ une commission n'est pas une instance avec une personnalité civile
 - ❖ dans une commission, le nombre de représentants des Directions est le plus souvent important
 - ❖ le PV est du ressort de la Direction
- Et même si des règles de fonctionnements prévoyaient tout cela, on ne voit pas l'intérêt de modifier un comité en commission... Dans la pratique, une commission c'est la suppression du CHSCT !

La délégation unique du personnel (DUP) est élargie aux entreprises de 200 à 299 salariés : depuis 1993 les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) où les DP assurent la délégation du personnel au CE. Cette possibilité de DUP est élargie aux entreprises jusqu'à 300 salariés et permet d'y intégrer le CHSCT (**article L 2326-1 modifié**). La décision reste du ressort exclusif de l'employeur après consultation des DP et s'ils existent le CE et le CHSCT. Des décrets sont nécessaires pour ces DUP élargie à 300.

Attention : dans tous les cas de DUP, chaque instance conserve pour le moment l'ensemble de ses prérogatives et droits. Dans la pratique cette mise en place aboutit à moins de délégué-es et IRP mais avec des droits plutôt supérieurs pour chacun.

Outils déjà parus

Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention? Le compte pénibilité

Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

Outils n° 14

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au

CHSCT

Outils n° 15

La pénibilité au travail

Outils n° 16

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail

Outils n° 17

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

Sur notre site :

<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Conditions-de-travail->

Appel :

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.

etvoilaletravail@solidaires.org

