

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Parlement

Journal officiel du 18 août 2015 – pp. 14 346-76

AUTEUR :

N. Félicie, département Études, veille et assistance documentaires, INRS

Cette loi dite « loi Rebsamen » apporte des modifications substantielles aux dispositions du Code du travail.

Tout d'abord, concernant la **surveillance médicale des travailleurs** :

- le médecin du travail voit son rôle renforcé à l'égard de la sécurité des tiers (articles L. 4622-2 et L. 4622-3). Sur ce point, Yves Struillou, Directeur général du Travail, a apporté les précisions suivantes au cours des 52^{es} Journées santé travail du Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME), le 21 octobre 2015 à Paris : « *Ainsi les services de santé au travail et les médecins du travail se voient reconnaître expressément une mission, traditionnelle, qui est évidemment d'assurer la protection et la sécurité du salarié dans son travail, mais également pour les tiers. Les tiers, ce sont les membres de la collectivité de travail, les salariés de l'entreprise, mais aussi les travailleurs présents sur un site, qu'ils soient salariés de l'entreprise ou non, et également les personnes qui n'appartiennent pas à la collectivité de travail mais qui peuvent être concernées par les activités professionnelles.* » ;

- les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État (article L. 4624-4 rétabli) ;

- pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, une nouvelle hypothèse de rupture du contrat de travail est admise : outre les cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié du poste proposé, l'em-

ployeur peut désormais licencier le salarié si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien de celui-ci dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (article L. 1226-12) ;

- il peut, par ailleurs, 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 (article L. 4624-1) ;

- par ailleurs, il convient de souligner que le médecin du travail peut désormais donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, afin qu'il puisse assister aux réunions du CHSCT (article L. 4613-2).

La loi prévoit, en outre, que les **pathologies psychiques** peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers étant fixées par décret (article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale). À cet égard, le Gouvernement doit remettre au Parlement, avant le 1^{er} 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 affections (article 33 de la loi n° 2015-994).

Ensuite, concernant la prévention de la **pénibilité au travail**, la modification la plus importante est la suppression de la fiche pénibilité. En effet, seule l'obligation de déclaration subsiste :

- le chapitre « *Fiche de prévention des expositions* » devient « *Déclaration des expositions* » ;

- plusieurs articles sont modifiés en conséquence (L. 4161-1, L. 4162-3, L. 4162-13 du Code du travail) ;

- des précisions sont apportées quant à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : l'information annuelle des travailleurs par les organismes gestionnaires sur les points acquis au cours de l'année écoulée est faite par le biais d'un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition concernés ;

- le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il est désormais prévu à l'article L. 4161-2 du Code du travail que l'accord collectif de branche étendu mentionné peut déterminer (et non plus caractériser) l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées (suppression de la référence aux situations types d'exposition). 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.

Il est précisé que l'employeur qui applique ce référentiel 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 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 un référentiel professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité pour déclaration inexacte, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations (prévues au second alinéa de l'article L. 4162-12).

Par ailleurs, plusieurs dispositions de cette loi sont relatives aux **institutions représentatives du personnel (IRP)**.

Le champ des dispositions relatives à la **délégation unique du personnel (DUP)** est élargi (article L. 2326-1 du Code du travail). Désormais, l'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés peut déci-

der que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), possibilité qui n'était jusqu'alors ouverte que pour le CE. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les DP et, s'ils existent, le CE et le CHSCT. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, la DUP est mise en place au sein de chacun d'eux.

S'agissant des attributions et du fonctionnement de la DUP (article L. 2326-3 et suivants), il est précisé que les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions, ainsi que l'ensemble de leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve de certaines adaptations, notamment :

- la DUP est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur et au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;

- le secrétaire et le secrétaire adjoint de la DUP désignés dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT ;

- un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle y sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger au moins 8 jours avant la séance ;

- lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes qui assistent aux réunions du CHSCT avec voix consultative aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu. Le médecin du travail de l'établissement devra donc avoir été convoqué.

D'autre part, pour les **entreprises d'au moins 300 salariés**, il est prévu la possibilité de regrouper des IRP par accord (conclu sous certaines conditions), c'est-à-dire des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions, au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des IRP regroupées (articles L. 2391-1 et suivants du Code du travail). Cette instance est dotée de la personnalité civile et est mise en place lors de la constitution ou du renouvellement d'une des trois IRP. L'accord prévoyant le regroupement prévoit

également la composition de cette nouvelle instance dans le cadre fixé par la réglementation et ses modalités de fonctionnement, notamment :

- nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les deux mois) et nombre minimal de celles consacrées, en tout ou partie, à l'exercice des attributions en matière HSCT (au moins quatre par an) ;
- modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour ;
- composition et fonctionnement d'une commission HSCT au sein de l'instance.

Mais à défaut de stipulation de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance de regroupement sont les suivantes :

- pour celles relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation, elles sont fixées par décret en Conseil d'État ;
- pour les autres, si l'instance regroupe notamment le CE, application des règles prévues pour celui-ci, sinon application de celles prévues pour le CHSCT.

Les modalités de suppression de l'instance sont précisées.

De plus, est introduit un nouveau titre au sein du Code du travail, relatif aux **réunions communes**

des IRP (articles L. 23-101-1 et suivants). En effet, l'employeur peut désormais organiser des réunions communes de plusieurs IRP, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Il doit respecter les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP et inscrire ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune (qui peut toutefois comporter des points complémentaires). Si l'ordre du jour le prévoit et que les règles de l'institution concernée sont respectées, cette réunion pourra permettre de recueillir valablement son avis.

Le recours à la **visioconférence** peut être autorisé dans certaines conditions pour les réunions communes des IRP, les réunions du **CHSCT** et celles de l'instance de coordination des CHSCT (respectivement articles L. 23-101-2, L. 4614-11-1 et L. 4616-6).

Enfin, concernant plus particulièrement le CHSCT, la loi n° 2015-994 modifie différentes dispositions et notamment l'article L. 4611-1 du Code du travail, qui prévoit les conditions de mise en place de ce comité : les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux ; tous les salariés de l'entreprise devant être rattachés à un CHSCT.