



EDITORIAL

Depuis quelques semaines, le droit du travail est au centre du débat public. Plusieurs rapports et ouvrages sont venus réclamer une remise à plat¹ non pas seulement de ses règles mais également (et surtout) de "*la méthode de régulation des relations du travail : l'articulation entre législatif et conventionnel ; le degré de subsidiarité souhaitable dans l'application de la norme ; la hiérarchie des niveaux de négociation ; et le rôle des acteurs sociaux*" (Jean Pisani-Ferry, Commissaire général de France Stratégie).

C'est dans ce contexte mouvementé, que nous débiterons, à Strasbourg, en Lorraine et en Champagne-Ardenne, un nouveau cycle de demi-journées d'information et d'échanges. Deux nouveautés cette année : un rayonnement géographique plus important et l'intervention non seulement de juristes mais également d'économistes.

Mercredi 4 novembre, nous nous interrogerons sur l'avenir des partenaires sociaux suite à la reconfiguration imposée par la loi « Macron » du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques et la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Soucieuse de s'adapter à la diversité des entreprises, la nouvelle donne en matière de représentation du personnel offre des choix à la carte. La structure même des instances est revue.

Citons d'ores et déjà qu'en fonction des seuils d'effectifs, l'employeur aura la faculté d'étendre la Délégation Unique du Personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 299 salariés (au lieu de moins de 200 jusqu'alors). Désormais le CHSCT sera inclus dans la DUP. Nous présenterons, lors de cette demi-journée d'information et d'échanges, les objectifs visés par le nouveau dispositif et les impacts sur les attributions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

¹ Voir le chiffre du mois, p.3.

SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 8	<i>Les modifications (allègements ?) apportées par la loi Rebsamen en matière de santé au travail</i>
P.18	Invitation <i>Demi-journée d'information et d'échanges – mercredi 4 novembre (9-12)</i> <i>Moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise pour en améliorer l'efficacité : quel avenir pour les instances représentatives ?</i> <i>Les impacts de la loi Macron et de la loi Rebsamen</i>

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

6

C'est le nombre de contributions parues ces derniers mois et servant de base aux réformes en cours en matière de droit du travail.

- Le travail et la loi (ouvrage), R.Badinter, A.Lyon-Caen, éditions Fayard, 2015
- Sécurité juridique et initiative économique. Rapport d'H.de Castries et N.Molfessis pour le Club des juristes, mai 2015
- Réformer le droit du travail. Rapport de G.Cette et J.Barthélémy pour Terra Nova. Septembre 2015. Le rapport est édité sous forme d'ouvrage aux éditions Odile Jacob. Seule une synthèse et l'introduction sont accessibles gratuitement
- Sauver le dialogue social. Rapport Institut Montaigne, septembre 2015
- La négociation collective le travail et l'emploi. Rapport de J-D. Combrexelle au Premier ministre, septembre 2015
- Transformation numérique numérique et vie au travail. Rapport de B. Mettling à la ministre du travail, septembre 2015

LES BREVES

Guide pour comprendre les rouages de la politique de santé et sécurité dans l'Union européenne

L'Institut syndical européen publie un guide qui donne un aperçu de l'historique, des principaux acteurs et des outils essentiels de la politique communautaire de santé et sécurité au travail. Par ce document, il entend contribuer à une meilleure compréhension de cette politique et permettre une intervention plus efficace sur la scène européenne. Il s'adresse donc de façon prioritaire aux représentants des travailleurs chargés des questions de santé et de sécurité au travail ainsi qu'aux responsables des organisations syndicales qui interviennent dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Il sera également utile à toutes les personnes qui s'intéressent à l'évolution des

politiques sociales communautaires et aux différents intervenants dans la prévention des risques professionnels.

Cette publication est consultable sur notre [site](#)

Santé et sécurité au travail dans l'Union européenne : quelle évolution des représentations des risques du travail?

L'Institut syndical européen publie, à la suite de son exposition « La promotion de la santé et de la sécurité au travail : tout un art ! », qui s'est déroulée du 26 septembre au 18 décembre 2013, un document qui présente des affiches historiques et vintage de différents pays européens qui montrent comment la conception graphique a été utilisée pour promouvoir la santé et la sécurité dans plus de vingt environnements culturels différents.

Cette publication montre comment ont évolué les messages et les slogans relatifs à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Au départ stigmatisant vis-à-vis des travailleurs, considérés comme responsables des accidents et des erreurs, ces messages ont évolué vers une approche plus proactive de la prévention.

Ce travail démontre également l'importance historique de la santé et de la sécurité au travail pour le mouvement syndical européen. Il montre ainsi les risques progressivement identifiés par les travailleurs comme des jalons sur la route de la prévention, en rendant compte de la manière dont la mobilisation de l'intelligence collective a pu être utilisée pour remettre en question la division traditionnelle du travail.

Vue sous un angle artistique, cette publication propose un voyage à travers l'art du XXe siècle et des mouvements artistiques et graphiques nationaux les plus importants. Y figurent des photos, des photomontages, des abstractions géométriques et un traitement typographique rigoureux.

Cette publication est consultable sur notre [site](#)

Bilan de la négociation collective en 2014 et impact sur la question de l'emploi des seniors

Un rapport du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social présente les grandes tendances de la négociation collective en 2014 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Il retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation. Il répertorie et analyse les accords collectifs avec une approche thématique et qualitative. Il s'enrichit de nouveaux dossiers permettant d'approfondir certains thèmes et s'ouvre sur les désormais traditionnelles contributions des partenaires sociaux.

La question des seniors y est bien évidemment abordée.

D'après les données du bilan, 23 accords de branches portant sur le contrat de génération ont été étendus (décompte au 15 avril 2015). Ces textes couvrent 5,2 millions de salariés. D'autres négociations seraient en cours dans une quinzaine de branches professionnelles. Au niveau des entreprises et des groupes, les négociations ont débouché sur près de 10 000 accords ou plans d'action couvrant 5 millions de salariés (décompte au 31 décembre 2014). Au moment de la publication de ce bilan, 94 % des textes déposés avaient fait l'objet d'une décision de conformité des DIRECCTE, 2 % étaient en cours d'instruction et 2 % avaient fait l'objet d'une mise en demeure ou d'une relance.

Toujours selon ce rapport, 16 705 embauches de jeunes en contrat de génération ont été réalisées en 2013.

Pour les pouvoirs publics, « une dynamique de négociation sur la gestion des âges et des actions concrètes en faveur de l'insertion durable des jeunes et l'emploi des seniors sont enclenchées ».

Cependant, ce constat est loin d'être partagé par tous les observateurs. Ainsi, dans le deuxième numéro de sa Revue des conditions de travail, publiée en mois de juin dernier, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) questionne les choix législatifs (obligation légale de conclure des accords ou d'adopter des plans d'actions, contrat de génération ...) opérés ces dernières années pour promouvoir et encourager l'emploi des seniors et s'interroge en particulier sur la pertinence de la notion de génération pour aborder la question des relations entre l'âge et le travail, la santé et le parcours professionnel, et sur la réception par les entreprises de l'obligation légale de négocier et de conclure des accords ou, à défaut, d'adopter des plans d'actions relatifs à l'emploi des seniors instituée en 2008 (LFSS pour 2009 – article 87) et du dispositif de contrat de génération.

Le rapport « Bilan de la négociation collective en 2014 » publié par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est consultable sur notre [site](#)

La Société Générale s'engage sur la qualité de vie au travail

Dans un accord triennal conclu avec certaines organisations syndicales, le 30 mars dernier, la Société Générale s'est engagée à poursuivre ses efforts "en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels" à travers un nouveau "cadre général structuré" au tour de la question de la qualité de vie au travail considérée comme "un facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés, au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de sa clientèle".

L'accord est consultable sur notre [site](#)

Risques psychosociaux et situation économique de l'entreprise

Une étude de la DARES met en évidence que la situation économique des établissements où travaillent les salariés du secteur privé détermine en partie les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés.

Les salariés d'établissements « en crise » connaissent une plus grande insécurité de l'emploi, mais aussi un travail plus intense, des marges de manœuvre réduites et des rapports sociaux plus tendus que ceux des établissements « stables » ; leur santé mentale apparaît même fragilisée.

Les salariés des établissements dits « flexibles » signalent également une intensité du travail et une insécurité économique plus élevées.

Les salariés des établissements « en croissance » déclarent logiquement moins d'insécurité économique mais aussi moins de tensions au travail, tandis que ceux des établissements « restructurés » indiquent ressentir plus d'inquiétude pour leur emploi.

Précisons que cette étude fait partie d'une série de contributions de la Dares qui visent à aider les acteurs à comprendre les phénomènes de risques psychosociaux .

Cette étude de la DARES 2015-044 publiée en juin 2015 est consultable sur notre [site](#)

Une prime transitoire de solidarité est instituée en faveur de certains demandeurs d'emploi seniors

Dans le but d'apporter une aide financière à certains seniors privés d'emploi, et qui éprouvent de grandes difficultés à en trouver, il est institué par le gouvernement une prime transitoire de solidarité d'un montant de 300 euros par mois. Les personnes qui peuvent en bénéficier sont les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans qui sont nés entre le 1er janvier 1954 et le 31 décembre 1955, percevant l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu de solidarité active (RSA). Le but étant de les accompagner jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite.

Pour prétendre à cette prime, il faut, par ailleurs, remplir les conditions suivantes :

- avoir été indemnisable, au moins un jour, au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de l'allocation spécifique de reclassement, de l'allocation de transition professionnelle ou de l'allocation de sécurisation professionnelle entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2014 ;
- avoir épuisé ses droits à ces allocations;
- avoir validé le nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein à l'extinction de ses droits à l'une de ces allocations ;

- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.

Cette aide est à la charge de l'Etat. Elle est versée chaque mois par Pôle emploi. Elle cesse d'être versée au bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active à compter de la date d'effet de sa pension de retraite et au plus tard à l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Lors de la détermination du droit à l'allocation de solidarité spécifique et au revenu de solidarité active, il ne doit pas être tenu compte de la prime transitoire de solidarité. Les bénéficiaires potentiels doivent déposer leur demande au plus tard le 31 décembre 2017, sachant que l'aide est attribuée au titre des périodes débutant à compter du 1er juin 2015.

LES MODIFICATIONS (ALLEGEMENTS ?) APPORTEES PAR LA LOI REBSAMEN EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

Compte pénibilité, inaptitude, médecine du travail,...la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite *Loi Rebsamen*, publiée au Journal officiel du 18 août comprend de nombreux amendements concernant la santé au travail et plus particulièrement le gros chantier de la pénibilité.

Voici un premier tour d'horizon en attendant la publication des décrets, entre octobre et décembre 2015, qui apporteront plus d'informations.

Partie 1 : Loi Rebsamen et allègement des obligations relatives à la pénibilité

Partie 2 : Loi Rebsamen et renforcement du rôle du médecin du travail

Partie 3 : Loi Rebsamen et service minimum en matière de reconnaissance des pathologies psychiques

PARTIE 1 : LOI REBSAMEN

ET ALLEGEMENT DES OBLIGATIONS RELATIVES A LA PENIBILITE

(ART.28, 29, 30, 31)

Tout d'abord, pour bien comprendre les changements apportés par la loi Rebsamen, il est indispensable de revoir la genèse des dispositifs existants en matière de prévention et de réparation de la pénibilité, à travers 4 dates clés.

➤ Etape 1

Le dispositif Pénibilité « *Première génération* » est issu de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Pour la première fois, la loi consacrait dans le code du travail la notion de pénibilité. Elle se caractérise par deux éléments constitutifs :

- Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.
- Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.

Dix facteurs de pénibilité sont réglementairement définis.

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit
- le travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif

Dans sa configuration initiale, le dispositif Pénibilité était constitué de trois volets : un volet « Traçabilité » avec la mise en place des fiches d'exposition à la charge de l'employeur, un volet « Prévention » via l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan de prévention de la pénibilité et un volet « Réparation » avec la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente (anciennement "retraite anticipée pour pénibilité") qui concerne les salariés ayant une incapacité liée à une maladie professionnelle ou un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à une maladie professionnelle.

➤ Etape 2

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte de prévention de la pénibilité. Le *Compte Pénibilité* repose sur la définition de seuils annuels minimums d'exposition associés à chacun des 10 facteurs de risques cités; chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois, doit être déclaré par son employeur. Le législateur a souhaité une mise en œuvre progressive. Dans ce sens, 4 facteurs de risques ont été pris en compte en 2015, les 6 autres devaient être intégrés en 2016.

Par ailleurs, pour les risques professionnels susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité, le Code du travail prévoit que seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte dans la fiche pénibilité (article L. 4161-1 issu de la loi 2014-40 du 20 janvier 2014 et entré en vigueur le 1er janvier 2015). C'est une mission pilotée par Christophe Sirugue, député, et Gérard Huot, chef d'entreprise qui ont défini ces seuils (voir le focus ci-après).

➤ Etape 3

Sur la base du rapport rendu le 26 mai 2015 et intitulé *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*, le Gouvernement a proposé des simplifications au dispositif existant, adoptées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Le Gouvernement a par ailleurs annoncé que l'entrée en vigueur des 6 autres facteurs de pénibilité (températures extrêmes, bruit, manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations

mécaniques, agents chimiques dangereux) serait reportée au 1^{er} juillet 2016 (au lieu du 1^{er} janvier). Afin que cette mesure ne pénalise pas les salariés concernés en 2016, ceux-ci bénéficieront exceptionnellement pour le second semestre 2016 des points correspondant à une année entière.

De plus, le Premier ministre a initié une mission de définition du travail répétitif afin de préciser l'appréciation et l'évaluation de ce facteur de risque².

Un décret à paraître en octobre devrait acter ce report et clarifier la définition et les seuils de plusieurs facteurs de pénibilité, dont le travail répétitif.

Les mesures de simplification inscrites dans la loi sont diverses mais répondent aux souhaits des organisations patronales de simplifier le dispositif Pénibilité, prévenir d'éventuelles sources de contentieux et favoriser son articulation avec les actions de prévention des entreprises.

En voici le détail :

❖ **Suppression des fiches d'exposition**

Afin de simplifier et d'alléger les obligations des employeurs en matière de traçabilité des expositions de leurs salariés aux facteurs de pénibilité, le dispositif de la fiche d'exposition issu des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 a été supprimé car jugé trop lourd et complexe.

² Le directeur général de l'ANACT, Hervé Lanouzière a remis le 28 septembre son rapport sur le travail répétitif. Il y propose une nouvelle définition de ce facteur de pénibilité : « *le travail répétitif est 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* ». Il propose également une modification des seuils d'exposition. Le salarié serait considéré comme exposé :

- S'il réalise 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, pendant au moins 900 heures par an
- S'il réalise 30 actions techniques ou plus par minutes dans tous les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle) pendant au moins 900 heures par an

Par action technique, il faut entendre, explique le rapport, toute « action manuelle élémentaire mettant en jeu une ou plusieurs segments corporels ou articulations permettant d'accomplir une tâche de travail simple ». Elle peut « être caractérisée par une douzaine de verbes d'action recouvrant la majorité des situations identifiables : saisir, positionner, placer, insérer, pousser, appuyer, visser, tirer, frapper, couper, retirer, abaisser ». Le gouvernement vient d'annoncer qu'un décret à paraître en octobre devrait acter cette nouvelle définition.

Jusqu'à présent, pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels caractéristiques de la pénibilité, l'employeur avait plusieurs obligations : établissement d'une fiche individuelle de prévention, sa transmission au travailleur, déclaration du ou des facteurs en cause à la Caisse nationale d'assurance vieillesse ... La question de la traçabilité avait pris une dimension nouvelle à la faveur de la loi du 20 janvier 2014 qui en avait fait la première étape d'un processus devant conduire à alimenter le compte personnel de pénibilité et donc à créer des droits nouveaux en faveur des salariés (droit à la formation, droit au temps partiel, droit à la retraite anticipée).

Désormais, il incombe seulement à l'employeur de déclarer de façon dématérialisée, via la déclaration sociale nominative (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN qui remplacera à terme la DADS), aux CARSAT les salariés exposés à des « facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles » sur leur santé (art L4161-1 modifié C.trav.). Le décret qui doit préciser les modalités de cette déclaration est attendu pour novembre (ainsi que les modalités de son adaptation pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité qui ont été exposés, tels que les travailleurs détachés).

Pour protéger les salariés concernés contre notamment d'éventuelles discriminations à raison de leur état de santé, la loi prévoit que les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel ils sollicitent un emploi.

Ce seront donc les CARSAT, chargées d'enregistrer sur le compte pénibilité les points correspondant aux données déclarées par l'employeur, qui porteront annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition (art. L4162-11 modifié C.trav.).

❖ **Détermination par un accord collectif de branche des travailleurs exposés**

Dans un souci de simplification et de sécurisation, l'évaluation de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité se fera désormais, dans un premier temps, de manière collective. Ainsi, l'employeur pourra s'appuyer sur un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué (en cas d'absence d'accord ; défini par un décret) qui déterminera (et non plus seulement « caractérisera ») l'exposition des travailleurs en fonction de leurs postes, métiers et situations de travail (art. L4161-2 C.trav.). seront fixées par un décret qui devrait être publié en octobre.

Un décret, publié en octobre, définira les conditions d'homologation de ces référentiels ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur déclarera les expositions à la pénibilité à partir de ces postes, métiers ou situations de travail.

A noter qu'en l'absence d'accord de branche ou de référentiel de branche, l'employeur reste tenu d'évaluer seul l'exposition des salariés à la pénibilité, selon les règles fixées par les décrets du 9 octobre 2014.

En 2015, quatre critères de pénibilité sont pris en compte (travail de nuit, travail répétitif, travail en milieu hyperbare et horaires alternants) auxquels vont venir s'ajouter en 2016 six autres facteurs : bruit, port de charges, utilisation d'agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes et postures pénibles. Ces derniers entreront en vigueur le 1er juillet 2016 au lieu du 1er janvier 2016 (ce report sera acté par un décret en octobre) (concernant les seuils des facteurs de pénibilité, voir focus ci-après).

Pour sécuriser la situation juridique des employeurs qui suivent les modes d'emploi des branches, aucune pénalité ne pourra leur être appliquée en cas de déclaration inexacte (art L4162-12 et L4161-2C.trav.).

❖ **Protection de l'employeur en matière de contentieux**

La loi met en place plusieurs mesures qui sont destinées à protéger l'employeur des contentieux.

Dans la mesure où la déclaration de l'exposition est une obligation légale, celle-ci ne pourrait constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de la part de l'employeur (art. L4161-3 C.trav. nouveau). La reconnaissance d'une faute inexcusable est alors écartée.

Par ailleurs, le délai pendant lequel le salarié peut contester son nombre de points est raccourci en passant de 3 à 2 ans (art. L4162-16 C.trav. modifié). Le délai de contrôle des caisses de retraite est également abaissé de 5 à 3 ans, période pendant laquelle ces organismes peuvent corriger le nombre de points inscrits au compte pénibilité (art. L4162-12 C.trav. modifié).

❖ **Diminution des taux de cotisations**

L'article 31 de la loi *Rebsamen* vient modifier l'article L 4162-20 du Code du travail en abaissant le plancher de la fourchette légale prévue pour la cotisation additionnelle :

- Mono-exposition des salariés à des facteurs de pénibilité : cotisation additionnelle comprise entre 0,1 % et 0,8 % de la masse salariale (au lieu de 0,3 % à 0,8 %) ;
- Poly-exposition des salariés à des facteurs de pénibilité : cotisation additionnelle comprise entre 0,2 % et 1,6 % de la masse salariale (au lieu de 0,6 % à 1,6 %).

A cet abaissement du plancher de la fourchette légale de la cotisation additionnelle s'ajoute une exonération de la cotisation de base pour 2015 et 2016 (art L4162-20 C.trav. modifié).

FOCUS : LES FACTEURS DE PENIBILITE

Pour rappel, les 4 facteurs entrés en vigueur au 1er janvier 2015 sont : le travail en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail en équipe successives alternantes et le travail répétitif. L'entrée en vigueur des 6 autres facteurs est fixée au 1er juillet 2016.

Le gouvernement vient d'annoncer qu'un décret à paraître en octobre devrait acter ce report et clarifier la définition et les seuils de plusieurs facteurs de pénibilité, dont le travail répétitif (voir note de bas de page 2).

Facteurs de risques professionnels	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
LES CONTRAINTES PHYSIQUES DECOULANT DE LA NATURE DU TRAVAIL			
Manutention manuelle de charges définies à l'article R4541-2 C.trav.	Lever ou pousser	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou position du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'art. R4441-1 C.trav.	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5m/s ²	
LES CONTRAINTES AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF			
Agents chimiques dangereux mentionnées aux art. R4412-3	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou		Le seuil est déterminé, pour chacun des agents

et R4412-60 C.trav., y compris les poussières et les fumées	catégories de danger définies à l'annexe 1 du règlement CE n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail		chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelles mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé
Facteurs de risques professionnels	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activité exercée en milieu hyperbare définies à l'art. R4461 C.trav.	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an
Bruit mentionné à l'art. R4431-1 C.trav.	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
LES CONTRAINTES LIEES A CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL			
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 C.trav.	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la même répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini ³	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 min		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minutes avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

³ Le travail répétitif fait l'objet d'une mission initiée par le Premier ministre afin d'en préciser la définition. Un décret a paraitre en octobre devrait acter une nouvelle définition et des nouveaux seuils. Voir note de bas de page n°2.

PARTIE 2 : LOI REBSAMEN ET

RENFORCEMENT DU ROLE DU MEDECIN DU TRAVAIL

ART 26

Ont été consacrées par le législateur certaines recommandations du rapport Issindou du 28 mai 2015. Les nouveautés apportées concernent le rôle de prévention du médecin du travail (et des services de santé au travail) mais aussi ses moyens d'action en cas de risque pour la santé des travailleurs.

❖ Rôle du médecin du travail à l'égard des tiers

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale spécifique renforcée par rapport à celle des autres salariés (art L4624-4 C.trav. modifié). Seront visés :

- Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers ;
- Les salariés dont la situation personnelle le justifie

Les modalités d'identification de ces salariés et de leur surveillance médicale seront déterminées par décret en conseil d'état. Soulignons néanmoins que l'échéancier de publication des décrets n'évoque qu'une « publication éventuelle ».

La loi étend donc les missions confiées au médecin du travail. En effet, son rôle restera exclusivement préventif mais ne se limitera plus à garantir la santé des travailleurs. Il devra aussi prévenir les atteintes à la sécurité des tiers (par exemple les conducteurs de transport de passagers, les conducteur de grue...°) (art. L4622-2 et L4622-3 C.trav. modifiés).

❖ Facilitation du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

La loi entend faciliter la rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'employeur peut le licencier 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.

L'employeur est dans ce cas dispensé de rechercher un reclassement et peut engager d'emblée la procédure de licenciement. Auparavant, l'employeur devait tout de même procéder à des recherches de reclassement même si l'avis médical précisait que le salarié était inapte à tout poste (art. L. 1226-12 C.trav. modifié).

A noter que cette dispense n'est pas prévue par la loi en cas d'inaptitude non professionnelle.

❖ Mise en œuvre des préconisations du médecin du travail

Lorsqu'il recommande une adaptation du poste de travail du salarié (mutation, transformation ...), eu égard notamment à son âge, à sa résistance physique ou à son état de santé physique et mentale, le médecin du travail peut désormais proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi (C.trav., art L4624-1 modifié).

Par ailleurs, la place des institutions représentatives du personnel est renforcée lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé de travailleurs ou qu'il est saisi d'une question par l'employeur. Ses préconisations écrites, ainsi que la réponse de l'employeur, doivent être transmises (et non plus seulement tenues à leur disposition) par l'employeur au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnels, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale et des OPPBTP (art. L4624-3 C.trav. modifié).

❖ Information en cas de contestation de l'avis du médecin du travail

L'employeur ou le salarié, qui entend exercer un recours devant l'inspection du travail contre l'avis d'aptitude (totale ou avec réserves) ou d'inaptitude formulé par le médecin du travail, doit désormais en informer l'autre partie (art.26, IV ; art L4624-1C.trav. modifié). Selon l'étude d'impact du projet de loi, un décret viendra préciser les modalités d'information de l'autre partie.

Une fois informé du recours du salarié, l'employeur peut toujours engager la procédure de licenciement, sans attendre la décision de l'inspecteur du travail, avec toutefois le risque de devoir indemniser le salarié en cas d'annulation de l'avis d'inaptitude (Cass.soc. 8 avril 2004, n°01-45693). Il peut aussi choisir d'attendre la décision (délai de 2 mois), sans oublier de reprendre le versement de la rémunération du salarié à l'issue du délai d'un mois suivant la visite de reprise (art L1226-4 et L1226-11 Ctrav.).

PARTIE 3 : LOI REBSAMEN ET

SERVICE MINIMUM EN MATIERE DE RECONNAISSANCE DES PATHOLOGIES PSYCHIQUES

ART 27

Le législateur a apporté une réponse « minimaliste » en se contentant d'inscrire explicitement dans le droit de la sécurité sociale la possibilité déjà existante de faire reconnaître les pathologies psychiques comme maladies d'origine professionnelle. Cette reconnaissance se fera toujours au moyen de la procédure de reconnaissance de maladie professionnelle dite « complémentaire ».

Rappelons, en effet, que si la règle en droit de la sécurité sociale est de présumer « d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau » (article L461-1 du code de la sécurité sociale), il est toutefois possible depuis la loi du 27 janvier 1993 de faire reconnaître comme étant d'origine professionnelle « une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies

professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » « prévisible » d'un taux d'IPP de 25% (article L461-1 alinéa 4 CSS).

Dans ce dernier cas, la caisse primaire d'assurance maladie reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). En application de cette procédure, 315 affections psychiques ont été reconnues comme maladies d'origine professionnelle en 2014 dont 243 au titre des dépressions, 39 au titre des troubles anxieux et 33 au titre des états de stress post-traumatiques (rapport de gestion de l'Assurance maladie pour 2014).

Dans un rapport publié en 2013, la commission des pathologies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) a établi toutefois que ce dispositif souffre d'une double imperfection. D'une part, les critères réglementaires de recevabilité des demandes (consolidation de l'état de la victime et exigence d'un taux d'incapacité supérieure à 25%) sont difficiles à réunir et entraînent le rejet de la plupart des demandes, d'autre part, faute de critères précis. D'autre part, le traitement des demandes par les CRRMP est hétérogène et fluctuant. Aussi, pour améliorer la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies psychiques, elle a édité un guide à l'adresse des CRRMP.

Les apports de ce guide vont très probablement servir aussi de fil d'Ariane au gouvernement qui s'est vu confier par la loi le soin de définir les modalités spécifiques de traitement futur des dossiers de reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies psychiques (décret à paraître en février 2016).

Par ailleurs, afin d'avancer dans le débat autour du burn out, le gouvernement remettra 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 des 25%.

INVITATION

Journée d'information et d'échanges

***Moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise
pour en améliorer l'efficacité :
quel avenir pour les instances représentatives ?***

animée par Catherine Fuentes, maître de conférences associée,
Institut du travail de Strasbourg

organisée au Nouveau Patio (Salle des Thèses), Campus de l'Esplanade
20 Rue René Descartes, 67000 Strasbourg

Mercredi 4 novembre 2015

De 9h à 12h

La loi « Macron » du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques, suivie de près par la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, reconfigure assez profondément les instances.

Soucieuse de s'adapter à la diversité des entreprises, la nouvelle donne en matière de représentation du personnel offre des choix à la carte. La structure même des instances est revue. Citons d'ores et déjà qu'en fonction des seuils d'effectifs, l'employeur aura la faculté d'étendre la Délégation Unique du Personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 299 salariés (au lieu de moins de 200 jusqu'alors). Désormais le CHSCT sera inclus dans la DUP.

Dans le prolongement de la loi de sécurisation, une place importante est faite à la négociation collective, désormais dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement des instances représentatives peut être prévu par voie d'accord collectif majoritaire.

Nombreuses de ces dispositions sont applicables depuis le 8 août 2015 pour la loi « Macron » et le 19 août 2015 pour la loi « Rebsamen ».

Nous présenterons, lors de cette ½ journée d'information et d'échanges, les objectifs visés par le nouveau dispositif et les impacts sur les attributions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Renseignement et inscription : tiphaine Garat, tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25