

// le dossier juridique

Loi Rebsamen : le volet « santé au travail »

Compte pénibilité, licenciement pour inaptitude, burn out...

Simplification du compte pénibilité, facilitation du licenciement pour inaptitude professionnelle, information en cas de contestation de l'avis du médecin du travail, reconnaissance du burn out, surveillance médicale renforcée pour certains salariés... La loi sur le dialogue et l'emploi, publiée au *Journal officiel* du 18 août, comporte plusieurs mesures visant la santé au travail. Elle allège à cet égard un grand nombre d'obligations incombant aux entreprises en la matière. Analyse en détail des modifications apportées.

Plus connue pour sa réforme du dialogue social en entreprise, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, comprend un important volet consacré à la santé au travail. Le texte met notamment en œuvre un premier train de mesures de **simplification du compte pénibilité**, réclamé à cor et à cri par les entreprises. Plusieurs conclusions de la mission De Virville-Sirugue-Huot, présentées au gouvernement le 26 mai dernier, ont ainsi été reprises dans la loi (*v. l'actualité n° 16841 du 28 mai 2015*). Ont de même été consacrées par le législateur certaines recommandations du rapport « Issindou », dévoilé le 28 mai (*v. l'actualité n° 16840 du 27 mai 2015*), sur l'**aptitude** et la **médecine du travail**. Objectif de ces mesures : alléger les obligations des entreprises et améliorer la prise en compte de la santé au travail des salariés. Les dispositions de la loi sont entrées en vigueur le **19 août 2015**, sauf celles nécessitant des décrets d'application.

1 Simplification du compte pénibilité

Entré en vigueur le **1^{er} janvier 2015** pour **quatre facteurs** de risques (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, activités exercées en milieu hyperbare), le dispositif du compte pénibilité est aménagé par la loi Rebsamen (*art. 28, 29, 30, 31*).

À NOTER Lors de la remise du rapport De Virville-Sirugue-Huot, le 26 mai dernier, le gouvernement s'est engagé à reporter de six mois l'entrée en vigueur des

six derniers facteurs de pénibilité (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit). Ceux-ci s'appliqueraient donc au 1^{er} juillet 2016 et non plus au 1^{er} janvier 2016. Cette annonce doit désormais être confirmée par décret.

SUPPRESSION DE LA FICHE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS

► Simple déclaration des expositions, via la DADS/DSN

La loi du 17 août 2015 **supprime l'obligation** pour l'employeur d'établir une **fiche de prévention** des expositions pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires. À la place, l'employeur est désormais seulement tenu de **déclarer à la caisse de retraite** les **expositions** des travailleurs à la pénibilité, de façon dématérialisée, via la déclaration annuelle des données sociales (**DADS**) ou la déclaration sociale nominative (**DSN**, qui remplacera à terme la DADS) (*C. trav., art. L. 4161-1 modifié*). Comme c'est déjà le cas, cette déclaration devra être réalisée chaque fin d'année (*amendement n° 718 rect.*). Par ailleurs, la loi précise que les **informations** contenues dans la déclaration sont **confidentielles** et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi (*C. trav., art. L. 4161-1 modifié*).

À NOTER Les modalités de cette déclaration seront précisées par décret, ainsi que les modalités de son adaptation pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité qui ont été exposés (tels que les travailleurs détachés) (*C. trav., art. L. 4161-1 modifié*).

► Envoi d'un relevé annuel au salarié par la caisse de retraite

Afin d'informer les salariés sur leur exposition à la pénibilité et le nombre de points acquis à ce titre, la **caisse de retraite** leur adressera désormais, **chaque année**, un **relevé** qui précisera chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition (*C. trav., art. L. 4162-11 modifié*).

SIMPLIFICATION ET SÉCURISATION DE L'ÉVALUATION DES EXPOSITIONS

► Identification des métiers ou situations pénibles dans les accords de branche...

Afin d'aider les employeurs à évaluer les expositions à la pénibilité dans leur entreprise, les accords de branche étendus sur la pénibilité pouvaient jusqu'à présent **caractériser** l'exposition des travailleurs par des **situations** types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés.

Désormais, ces accords peuvent **déterminer** (et non plus caractériser) l'exposition des travailleurs à la pénibilité, en faisant notamment référence aux **postes**, mais également aux **métiers** ou aux **situations de travail** (*C. trav., art. L. 4161-2 modifié*).

► ... ou dans des référentiels professionnels de branche

Précision apportée par la loi : en l'**absence d'accord de branche** étendu déterminant les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité, ceux-ci peuvent être définis par un **référentiel** professionnel de **branche**. Celui-ci doit être **homologué** par **arrêté** ministériel, dans des conditions qui seront fixées par décret.

VERS UNE NOUVELLE DÉFINITION DU TRAVAIL RÉPÉTITIF

Hervé Lanouzière, directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a remis, le 28 septembre, à la ministre du Travail, Myriam El Khomri, son rapport proposant une nouvelle définition du travail répétitif. Celle actuellement applicable est en effet jugée trop imprécise par les entreprises. Selon la nouvelle définition, le travail répétitif serait 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 ».

Le rapport 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/an** ;
- s'il réalise **30 actions techniques** ou plus par minute dans les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle), pendant au moins **900 heures/an**.

Enfin, afin que la nouvelle définition du travail répétitif « soit immédiatement opérante et ne donne pas lieu à nouveau à des interprétations erronées », le directeur général de l'Anact recommande qu'une instruction ministérielle apporte des précisions sur les travaux concernés, les notions de fréquence élevée et de cadence contrainte, le mode de comptage des actions techniques et l'estimation de la durée d'exposition.

Myriam El Khomri a annoncé que les **décrets** visant à consacrer la nouvelle définition du travail répétitif dans le Code du travail seraient pris d'ici la fin octobre.

Un **décret** définira les conditions dans lesquelles l'employeur **déclare** les expositions à la pénibilité à partir de ces postes, métiers ou situations de travail.

À NOTER La possibilité pour les branches d'élaborer des référentiels professionnels était déjà prévue par les décrets du 9 octobre 2014 (*C. trav., art. D. 4161-1 ; v. le dossier juridique n° 198/2014 du 3 novembre 2014*). La loi vient renforcer la portée de ces référentiels. Notons qu'en l'absence d'accord de branche ou de référentiel de branche, l'employeur reste tenu d'évaluer l'exposition des salariés à la pénibilité, selon les règles fixées par les décrets du 9 octobre 2014.

► Opposabilité des « modes d'emploi » de branche

L'employeur qui appliquera le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés sera **présumé de bonne foi** (*C. trav., art. L. 4161-2 modifié*).

En tout état de cause, l'employeur qui applique un **accord de branche étendu** ou un **référentiel** professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition des travailleurs à la pénibilité ne peut se voir appliquer **ni la pénalité** encourue en cas de **déclaration inexacte** (*C. trav., art. L. 4162-12*), ni les **pénalités et majorations de retard** applicables au titre de la régularisation de cotisations qui en résulte (*C. trav., art. L. 4161-2 modifié*).

À NOTER Cette disposition vise à sécuriser, en cas de contentieux, la situation juridique des employeurs qui suivent les modes d'emploi de branche.

LIMITATION DES CONTENTIEUX

► Pas de présomption de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Afin de protéger les employeurs contre les éventuels contentieux liés à la reconnaissance de leur faute inexcusable, la loi Rebsamen du 17 août 2015 indique que **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 de sécurité de résultat (*C. trav., art. L. 4161-3 nouveau*).

Rappelons que la faute d'inexcusable de l'employeur peut être reconnue en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celle-ci étant caractérisée par le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (*Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-11.793*).

► Réduction des délais

Redressement possible sur trois ans seulement

Les caisses de retraite peuvent effectuer des **contrôles** de l'effectivité et de l'ampleur de l'**exposition** aux facteurs de risques professionnels, ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités. Le cas échéant, ils **notifient** à l'employeur et au salarié les **modifications** qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié (*C. trav., art. L. 4162-12 modifié*).

En application de la loi Rebsamen, ce **redressement** ne peut désormais intervenir qu'au cours des **trois années** civiles (au lieu des cinq années civiles) suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

Prescription de deux ans pour l'action du salarié

Le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en vue de l'attribution de points est réduit de trois à deux ans. Cette action ne peut donc désormais intervenir qu'au cours des **deux années civiles** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte du salarié (*C. trav., art. L. 4162-16 modifié*).

DIMINUTION DU PLANCHER DE LA COTISATION ADDITIONNELLE

Le **plancher** de la cotisation additionnelle due par les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité passe de 0,3 % à **0,1 %** (de 0,6 % à **0,2 %** en cas de **poly-exposition**).

Le plafond de la cotisation est quant à lui inchangé.

Ainsi, la cotisation additionnelle est désormais comprise **entre 0,1 % et 0,8 %** (0,2 % et 1,6 % en cas de poly-exposition) des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité au cours de chaque période.

Par ailleurs, la loi prévoit que la **cotisation de base**, due par l'ensemble des entreprises entrant dans le champ du compte pénibilité, **ne s'applique pas en 2015 et 2016** (*C. trav., art. L. 4162-20 modifié*).

À NOTER La loi vient ici « se mettre en conformité » avec les décrets du 9 octobre 2014 qui ont fixé une cotisation de base nulle pour 2015 et 2016 (0,01 % à partir de 2017) et une cotisation additionnelle de 0,1 % pour 2015 et 2016 et de 0,2 % à partir de 2017, ces taux étant doublés en cas de poly-exposition (*v. le dossier juridique -Santé- n° 198/2014 du 3 novembre 2014*).

2 Inaptitude physique : le licenciement facilité

La loi facilite le licenciement pour **inaptitude physique d'origine professionnelle** en instituant un cas de **dispense** à l'**obligation** de rechercher un **reclassement** (*art. 26, I*). On sait que lorsque le salarié est **déclaré inapte** à son poste par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit tenter de le **reclasser**. Ce n'est qu'**à défaut de poste** disponible, ou de **refus** par le salarié des propositions de reclassement, qu'il peut le **licencier** (*C. trav., art. L. 1226-10 et s.*).

En application de la loi Rebsamen, l'employeur peut aussi rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle si l'avis du **médecin du travail** mentionne **expressément** que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait **gravement préjudiciable** à sa santé (*C. trav., art. L. 1226-12 modifié*). Dans ce cas, l'employeur n'est **pas tenu de rechercher un reclassement** et peut engager la procédure de licenciement.

Cette mesure vise à contrer la jurisprudence de la Cour de cassation imposant à l'employeur de rechercher des possibilités de **reclassement même si** le médecin du travail déclare le salarié **inapte « à tout emploi »** ou « à tout travail » dans l'entreprise (*Cass. soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.177*), et relève l'existence d'un danger immédiat pour la santé du salarié empêchant tout reclassement (*Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-45.350*).

Attention : cette dispense de recherche d'un poste de reclassement n'est prévue par la loi nouvelle qu'en cas

d'inaptitude d'origine professionnelle, et non en cas d'**inaptitude non professionnelle**.

À NOTER N'étant pas tenu de rechercher un reclassement, l'employeur devrait en conséquence, selon nous, être également dispensé de l'obligation de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement (*C. trav., art. L. 1226-10*), et d'informer par écrit le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement (*C. trav., art. L. 1226-12*), double obligation actuellement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

3 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; C. trav., art. L. 4624-1 modifié*). Selon l'étude d'impact du projet de loi, un **décret** viendra préciser les modalités d'information de l'autre partie.

Jusqu'à présent, cette information n'était aucunement obligatoire (*Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44455*). Cette situation était source d'insécurité pour les employeurs qui pouvaient être amenés à prononcer un licenciement pour inaptitude durant le recours formé par le salarié, licenciement susceptible d'être retoqué en cas d'annulation par l'inspecteur du travail de l'avis d'inaptitude. Dans ce cas, le licenciement devenait sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 26 novembre 2008, n° 07-43.598*).

À NOTER 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° 01-45.693*). Il est donc préférable pour l'employeur d'attendre la décision de l'inspecteur du travail, lequel dispose de deux mois pour se prononcer. Dans ce cas, l'employeur ne devra pas oublier de reprendre le versement de la rémunération du salarié à l'issue du délai d'un mois suivant la visite de reprise (*C. trav., art. L. 1226-4 et L. 1226-11*).

4 Vers une meilleure reconnaissance du burn out

En application de l'article 27 de la loi Rebsamen, le Code de la sécurité sociale prévoit désormais expressément que « les **pathologies psychiques** peuvent être reconnues comme **maladies d'origine professionnelle** » (*Loi, art. 27; CSS, art. L. 461-1 modifié*).

Cette disposition vise à faciliter la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel (burn out) comme maladie professionnelle,

Toutefois, en l'absence de consensus (médical, syndical, et politique) autour de cette question, l'**inscription** du burn out au **tableau** des maladies professionnelles n'a pas été la solution retenue. La reconnaissance du burn out comme pathologie professionnelle s'effectuera donc via le système complémentaire de **reconnaissance** des **maladies professionnelles**, qui nécessite l'**avis** des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (**CRRMP**).

LE COCT FAIT SON ENTRÉE DANS LE CODE DU TRAVAIL

La loi introduit dans le Code du travail un nouveau chapitre relatif au **Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)** (art. 26, VIII). Y sont définies ses **missions** : participer à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales, contribuer à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international, être consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail, participer à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines (C. trav., art. L. 4641-1 nouveau). Y est également indiquée sa **composition** : représentants de l'État, représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national, représentants des organismes nationaux de sécurité sociale, représentants des organismes nationaux d'expertise et de prévention, personnalités qualifiées (C. trav., art. L. 4641-2 nouveau). Un **décret** précisera l'organisation, les missions, la composition et le fonctionnement des formations du COCT (C. trav., art. L. 4641-3 nouveau).

Notons que la reconnaissance du burn out comme pathologie professionnelle via ce système est déjà possible. Sur ce point, la loi ne change rien.

Rappelons que, pour que la maladie puisse être reconnue d'origine professionnelle, il faut (CSS, art. L. 461-1 et R. 461-8) :

– que celle-ci soit essentiellement et directement **causée** par le **travail** habituel de la victime ;

– qu'elle ait entraîné le **décès** la victime ou une **incapacité** permanente d'au moins **25 %** (taux difficile à atteindre s'agissant des pathologies psychiques).

Ce qui est nouveau, c'est que les dossiers portant sur des **pathologies psychiques** feront l'objet d'un **traitement spécifique**, dont les modalités seront fixées par **décret** (CSS, art. L. 461-1 modifié).

Par ailleurs, lors des débats parlementaires, le ministre du Travail a indiqué que la **composition** des **CRRMP** « sera revue autant que faire se peut pour intégrer, autant que de besoin, des médecins psychiatres » et que « des instructions ont été données pour assouplir encore les conditions de reconnaissance, de telle sorte que le seuil de 25 % ne soit plus un handicap insurmontable ».

À NOTER 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 d'incapacité permanente partielle.

5 Mesures de protection de la santé des salariés et des tiers

La loi prévoit toute une série de mesures visant à améliorer la protection de la santé des salariés et à préserver celle des tiers (art. 26, IV et VII).

SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE DES SALARIÉS AFFECTÉS À DES POSTES À RISQUE

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, bénéficieront dorénavant

d'une surveillance médicale spécifique (C. trav., art. L. 4624-4 modifié).

L'objectif de cette mesure est d'opérer un **contrôle renforcé** de l'aptitude des salariés concernés, dont une maladie pourrait compromettre non seulement leur propre santé et sécurité, mais également celle des tiers (par exemple, les conducteurs de transport de passagers, les conducteurs de grue...).

Un **décret** précisera les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique.

À NOTER Les missions des services de santé au travail et du médecin du travail sont en conséquence complétées, ceux-ci devant désormais prévenir toute atteinte à la sécurité des tiers qui serait liée à l'état de santé des salariés (C. trav., art. L. 4622-2 et L. 4622-3 modifiés).

MISE EN ŒUVRE DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

► Aide du service de santé au travail pour la mise en œuvre de mesures individuelles

Lorsqu'il **recommande une adaptation** du poste du travail du salarié (mutation, transformation de poste...), 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** du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi (C. trav., art. L. 4624-1 modifié). Rappelons que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

À NOTER Cette aide proposée à l'employeur devrait permettre de faciliter le reclassement du salarié inapte à son emploi et de lever certaines difficultés liées au prononcé d'un avis d'aptitude avec réserves.

► Transmission des préconisations d'ordre général au CHSCT

Le **médecin du travail** est amené à formuler des **préconisations** lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. L'employeur doit les prendre en compte et, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Le médecin du travail émet également des préconisations lorsqu'il est saisi par l'employeur d'une question. Jusqu'à présent, ces **préconisations** et la **réponse** de l'employeur devaient être **tenues à la disposition du CHSCT**, ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et de l'OPPBTB.

Désormais, en application de la loi Rebsamen, l'employeur doit **transmettre** ces préconisations et réponses au **CHSCT** (ou, à défaut, aux DP), à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des OPPBTB (C. trav., L. 4624-3 modifié).

SOURCE// • Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, JO 18 août

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr