

Loi Rebsamen : Le volet « Santé au travail »

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. Ont de même été consacrées par le législateur certaines recommandations du rapport « Issindou » dévoilé le 28 mai, 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 de 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*).

SUPPRESSION DE LA FICHE DE PREVENTION 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. A 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*).

➤ **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 SECURISATION DE L'EVALUATION 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.

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.

➤ 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 appliqué 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).

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 inexcusable de l'employeur peut être reconnue en cas de survenance d'un accident de 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 été 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)

➤ Réductions 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*).

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°08-44177), et relève l'existence d'un danger immédiat pour la santé du salarié empêchant tout reclassement (Cass. Soc., 7 juillet 2014, 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**.

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'informations 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*).

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**).

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** de 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 les **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 ».

5. Mesure de protection de la santé des salariés et des tiers

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

SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE DES SALARIES AFFECTES 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 transports de passagers, les conducteurs de grue...)

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

MISE EN ŒUVRE DES PRECONISATIONS DU MEDECIN 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.

➤ **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., art. L. 4624-3 modifié*).

Extrait : Liaisons Sociales du 02 octobre 2015
Dossier n° 177/2015