

Mesures relatives à la santé au travail

1- Pénibilité

a) *Fiche pénibilité (article L 4161-1 du Code du travail)*

La fiche individuelle de prévention des risques professionnels est remplacée par une déclaration annuelle des facteurs de risques auprès des caisses de retraite via la DSN (déclaration sociale nominative).

b) *Référentiels de branche (article L 4161-2 du Code du travail)*

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, il sera possible de définir des postes, métiers ou situations de travail exposés par un **référentiel professionnel de branche homologué par arrêté**.

c) *Obligation de sécurité de résultat (article L 4161-3 du Code du travail)*

Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat.

d) *Compte personnel de pénibilité (articles L 4162-16 et L 4162-12 du Code du travail)*

Le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en vue de l'attribution de points supplémentaires sur son compte personnel de pénibilité est de **2 ans** (au lieu de 3 ans).

Le délai de prescription pour le redressement opéré par la caisse en cas de déclaration inexacte est de **3 ans** (au lieu de 5 ans).

Entrée en application : en application depuis le 19 août 2015, sous réserve de la publication de décrets déterminant :

- pour la déclaration pénibilité : la liste des facteurs de risques, les seuils d'exposition, les modalités précises de la déclaration et les modalités d'adaptation de la déclaration des facteurs de risques pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité ;
- pour les référentiels de branche : les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration pénibilité à partir de ce référentiel et les conditions d'établissement du référentiel.

2- Pathologies psychiques (article L 461-1 du Code de la sécurité sociale)

Il sera désormais possible de faire reconnaître les pathologies psychiques comme maladies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Entrée en application : en application depuis le 19 août 2015, sous réserve de la publication d'un décret sur les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers.

3- Inaptitude

L'employeur pourra rompre le contrat de travail, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise est gravement préjudiciable à sa santé (article L1226-12 du Code du travail).

Dans cette situation, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement et peut engager la procédure de rupture du contrat pour inaptitude physique.

De plus, dans la mesure où l'employeur n'a pas à chercher un reclassement dans cette situation, il devrait également être dispensé de l'obligation :

- de consulter les DP sur le sujet,
- et d'informer le salarié, par écrit, des motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du contrat.

Enfin, le salarié devrait bénéficier des indemnités de rupture prévues par l'article L 1226-14 du Code du travail au bénéfice des salariés dont le contrat est rompu pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Par ailleurs, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi, pourra être proposé à l'employeur (article L 4624-1 du Code du travail).

De plus, une **information mutuelle sera désormais obligatoire**, lorsque le salarié ou l'employeur forme un recours auprès de l'inspecteur du travail pour **contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail** (article L4624-1 du Code du travail).

NB : La loi ne précise ni les modalités d'information de l'autre partie ni les conséquences d'une absence d'information.

Enfin, en cas de risque pour la santé des travailleurs, il est créé une **obligation de transmettre les préconisations du médecin du travail ainsi que la réponse de l'employeur** au CHSCT (ou à défaut aux DP), à l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et, le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches (article L 4624-3 du Code du travail).

<u>Entrée en application</u> : en application depuis le 19 août 2015.
--

4- Médecine du travail

Un droit à une **surveillance médicale spécifique est mis en place pour 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 à la situation personnelle le justifiant (article L 4624-4 du Code du travail).

Les services de santé au travail et notamment le médecin du travail, ont l'obligation d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité et celle des tiers (articles L 4622-2 et L 4622-3 du Code du travail).

Par ailleurs, il sera possible pour le médecin du travail de donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail pour participer aux **réunions du CHSCT** (article L 4613-2 du Code du travail).

Entrée en application: **en application depuis le 19 août 2015** et pour la surveillance médicale spécifique, sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'Etat déterminant les modalités d'identification des salariés bénéficiaires et les modalités de cette surveillance.

Contrats aidés

1- Contrat de professionnalisation (articles L 6325-1-1 et L 6325-2 du Code du travail)

Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance », donne la possibilité **d'étendre l'application de la durée dérogatoire de 24 mois** aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus et aux jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an.

Il sera également possible pour le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation d'effectuer des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises** via la conclusion d'une convention entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

Entrée en application : **en application depuis le 19 août 2015**. Pour l'acquisition de savoir-faire, l'entrée en application est soumise à la publication d'un décret fixant les modalités d'accueil du salarié dans les autres entreprises.

2- Contrat d'apprentissage (articles L 6222-18 et L 6243-1-1 du Code du travail)

La rupture du contrat d'apprentissage sera possible par l'une ou l'autre partie **jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours**, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Par ailleurs, l'obligation de relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance pour bénéficier de l'aide au recrutement des apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés, n'est plus obligatoire.

Entrée en application : **ces dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage depuis le 19 août 2015, ainsi qu'aux contrats d'apprentissage conclus après cette date.**

3- Contrat unique d'insertion (CUI), et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

La loi prévoit un élargissement du champ des bénéficiaires des dérogations à la durée maximale d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle attachée au CUI aux salariés âgés d'au moins 50 ans rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

Pour les salariés âgés de 58 ans ou plus jusqu'à la date autorisant à faire valoir leurs droits à la retraite, la durée du CUI à durée déterminée pourra être prolongée **au-delà de la durée maximale**.

Entrée en application : les dispositions applicables aux CAE et CIE entrent **en application dès le 19 août 2015**.

Diverses mesures

1- Renouvellement des CDD et des contrats de mission (articles L 1242-8, L 1251-12, L1243-13 et L 1251-35 du Code du travail)

Les CDD et les contrats de mission pourront être **renouvelés deux fois au lieu d'une**, sans pour autant modifier la durée maximale des contrats, renouvellement inclus, qui reste de 18 mois (sauf dérogations).

*Préconisation Ucanss : L'article 17 de la convention collective prévoit que le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois. **Au regard des risques encourus, il convient de ne procéder qu'à un seul renouvellement et non pas deux comme le prévoit la loi.***

Entrée en application : cette disposition est applicable (y compris aux contrats en cours à cette date) **depuis le 19 août 2015.**

2- Agissements sexistes (article L 1142-2-1 du Code du travail)

Les agissements sexistes sont interdits.

Est considéré comme agissement sexiste 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.

Entrée en application : **en application depuis le 19 août 2015.**

3- Fin du CV anonyme obligatoire (article L 1221-7 du Code du travail)

Le CV anonyme devient une **simple faculté** pour les entreprises.

Entrée en application : **en application depuis le 19 août 2015.**