Présentation du contenu santé sécurité conditions de travail du projet d'ordonnance de réforme du code du travail

Service politique sociale

Réalisation :
Sébastien GAROUTTE

Contact :
sgaroutte@cftc.fr

Tél : 01 73 30 49 76

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise

- Refonte de l'organisation des instances représentatives du personnel
- Les moyens du CSE
- La mise en place du CSE

Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

- Obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié
- Sanction du non-respect de l'obligation de reclassement pour inaptitude professionnelle
- La procédure de contestation des avis d'aptitudes ou d'inaptitudes émis par le médecin du travail
- Le télétravail

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

- Le compte professionnel de prévention ou C2P
- L'obligation de négocier un accord de prévention

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise

Refonte de l'organisation des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel telles que nous les connaissons sont en train d'opérer une profonde mutation. Le texte organise la refonte complète des délégués du personnel, CHSCT et CE qui seront englobés désormais dans un comité social et économique (CSE) avec l'ensemble de leurs prérogatives respectives.

Ce comité, aura la personnalité civile et pourra donc agir en justice. Il devra désigner son secrétaire et son trésorier et déterminer les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur.

Les membres du CSE seront élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas accomplir plus de 3 mandats successifs, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le comité devra consacrer au minimum 4 réunions sur les questions de santé sécurité et conditions de travail.

La création d'une commission spécifique « santé, sécurité et conditions de travail », ne sera obligatoire que dans les cas suivants :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les "établissements distincts d'au moins 300 salariés",
- dans les établissements où il y a une INB (installation nucléaire de base),
- dans les installations classées Seveso seuil haut,
- dans certaines mines ou stockages souterrains de gaz.

L'inspecteur du travail pourra aussi imposer une telle commission *"lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux"*.

Dans tous les autres cas, la décision d'avoir ou pas une commission santé, sécurité, conditions de travail se prendra au sein de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

La commission comprendra au moins 3 membres représentant du personnel, dont au moins un cadre, désigné parmi ses membres et elle est présidée par l'employeur.

La CFTC n'est pas opposée au principe de fusion des instances à partir du moment où elle ne s'accompagne pas d'un appauvrissement des moyens. C'est la position que nous avons tenu lors des concertations sur la loi Rebsamen en 2015 qui offrait des opportunités de fusions mais aussi un libre choix de garder des instances séparées pour les plus de 300 salariés.

Points de satisfaction

L'ensemble des attributions des précédentes instances sont préservées même si certaines modalités diffèrent. Le comité conserve globalement l'ensemble des missions du CHSCT et les sujets de santé sécurité feront l'objet d'une étude particulière au moins 4 fois par an.

Points d'insatisfaction

La CFTC a porté lors de la concertation la possibilité de garder des instances séparées, ce n'est pas le choix qui a été retenu par le projet d'ordonnance. Elle regrette que dans ce cas précis, le gouvernement n'ait pas fait confiance au dialogue social d'entreprise.

La création d'une commission spécifique « santé, sécurité et conditions de travail », ne sera obligatoire que dans certains cas. Nous aurions préféré qu'elle soit systématique.

Nous regrettons également la décision qui a été prise d'instaurer un cofinancement des expertises concernant les projets qui peuvent avoir un effet sur les conditions de travail. Le CSE dans ce cas financera la démarche à hauteur de 20% et l'employeur à hauteur de 80%. Cela sera préjudiciable, notamment pour les petites entreprises dont le budget ne pourra pas couvrir le coût d'une expertise.

La transmission de l'ordre du jour par l'employeur a été amputée de plus de la moitié par rapport à la réglementation du CHSCT (de 8 jours on passe à 3 jours). Les ordres du jour seront plus conséquents, mais les représentants du personnel auront moins de temps pour les analyser.

Points de vigilance

Le contenu des décrets attendus pour préciser l'ordonnance sera déterminant.

Le nombre d'élus doit en effet être précisé dans un décret pour lequel la CFTC sera consultée. Elle veillera à ce que ce texte prévoit un nombre suffisant de membres pour remplir l'ensemble des attributions de cette instance.

Ce texte doit aussi prévoir les modalités de mutualisation d'heures qui permettront de rendre plus efficace l'action des élus et éviteront les pertes d'heures. Nous demanderons à ce que les suppléants bénéficient de cette mutualisation.

Point de vigilance également pour les entreprises à établissement multiples et la mise en place d'un CSE d'établissement et d'un CSE central. Un accord d'entreprise pourra déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il fixera également les commissions santé sécurité et conditions de travail. L'objectif de ces accords devra consister à éviter la perte d'ancrage local de l'instance qu'était le CHSCT, par exemple en instaurant des commissions dans les établissements qui avaient un CHSCT.

Les moyens du CSE

Les moyens seront précisés par décret. L'ordonnance précise néanmoins que ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures par mois dans les autres (ce qui correspond au plancher existant dans la loi Rebsamen pour le regroupement par accord des CE, CHSCT et DP.) Le comité social et économique devra se réunir au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.

Points de satisfaction

Ce comité pourra organiser par accord son fonctionnement (contenu, périodicité et modalités de consultations et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui pourra améliorer les minimas prévus par la loi. Des représentants de proximité, choisis parmi les membres du comité social et économique ou désignés par lui pourraient être également institués par accord. En l'absence d'accord, ce conseil sera, comme l'actuel CHSCT, consulté chaque année sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le cadre d'un bilan et d'un programme de prévention (intégré dans la consultation sur la politique sociale).

Points de vigilance

La CFTC sera vigilante sur le fait que le nombre d'heures soit en adéquation avec l'augmentation des travaux à effectuer par les membres représentants du personnel en CSE.

Nous serons également vigilants sur la formation des représentants du personnel au CSE. Si le dispositif reste le même en cas de création d'une commission spécifique sur les questions de santé sécurité conditions de travail (3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés, 5 jours pour les plus de 300), nous serons attentifs sur les modules de formation portant sur ces questions dans le cadre de la formation des membres du CSE sans commission.

La question se pose en revanche de la formation des membres du CSE sans création de commission. La CFTC veillera dans les décrets d'application à ce que tous les membres du CSE bénéficient d'une formation adéquate et suffisante sur les questions de santé sécurité et conditions de travail.

La mise en place du CSE

La mise en place effective du comité social et économique se fera au plus tard au 1er janvier 2020. Pour les entreprises sans IRP, il s'applique dès le 1er janvier 2018. Les entreprises qui ont des élus pourront renouveler leurs instances séparées pour que les mandats se poursuivent au plus tard jusqu'en décembre 2019. Si ces mandats arrivent à échéance entre septembre 2017 (date de publication des ordonnances) et décembre 2018, l'employeur pourra décider de les proroger d'un an. En décembre 2019, ce sera donc la fin des actuels mandats de CE, de DP, DUP ou CHSCT.

Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

Obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié

Désormais en cas d'inaptitude d'un salarié travaillant dans un groupe, son reclassement sera recherché au sein des entreprises situées uniquement sur le territoire national. L'employeur n'aura donc plus à rechercher le reclassement du salarié inapte à l'étranger.

Sanction du non-respect du reclassement pour inaptitude professionnelle

La CFTC est en revanche circonspecte concernant la sanction du non-respect de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude professionnelle.

Dans ce cadre, l'employeur ne respectant pas son obligation était spécialement sanctionné. Jusqu'à présent, l'article L.1226-15 du Code du Travail prévoit sanctionnait l'employeur à payer des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs à 12 mois de salaire.

Aujourd'hui, les ordonnances prévoient la même indemnité que pour n'importe quel licenciement sans cause réelle et sérieuse, laquelle est impactée par le nouveau barème limitant les dommages et intérêts revenant au salarié.

La CFTC craint donc que cette décision ait pour effet de décourager les employeurs à effectuer une recherche de reclassement efficient et recourent plus facilement au licenciement.

La procédure de contestation des avis d'aptitudes ou d'inaptitudes émis par le médecin du travail

Les éléments de nature médicale justifiant les avis d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail a également été revue. Elle a déjà été réformée en profondeur par la loi Travail du 8 août 2016. Depuis cette réforme, il ne faut plus saisir l'inspecteur du travail mais demander aux conseils des prud'hommes la désignation d'un médecin-expert.

Cette nouvelle procédure a néanmoins été critiquée par les conseillers prud'homaux pour sa complexité. Le faible nombre de médecins experts a également posé difficulté. La CFTC est donc satisfaite de la simplification opérée par les ordonnances, qui prévoit que le salarié ou l'employeur saisit le conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. À charge ensuite pour le conseil de prud'hommes de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.

Il ne serait donc plus question de demander la désignation d'un médecin-expert. Le conseil de prud'hommes trancherait directement le litige, après avoir éventuellement sollicité le médecin-inspecteur du travail.

Motif de satisfaction

La création d'une obligation de reclassement national ne fait que reprendre la position du juge depuis de nombreuses années. La CFTC salue cette mesure qui permettra plus de sécurité juridique pour les deux parties.

Motif d'insatisfaction

L'application du barème pour licenciement abusif pour inaptitude professionnelle.

Le télétravail

Sans vraiment parler d'un « droit au télétravail », l'accès à celui-ci sera simplifié puisque la signature d'un avenant au contrat de travail pour pouvoir télétravailler n'est plus obligatoire.

Les entreprises sont encouragées à négocier des accords ou une charte avec avis du CSE, pour l'organiser.

Le recours au télétravail occasionnel est facilité. Il peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (par exemple par un simple échange de mails).

Le refus de l'employeur doit être motivé. En revanche, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Enfin, l'ordonnance pose une présomption d'accident du travail si l'accident survient pendant les heures de télétravail.

Motifs de satisfaction

Le texte répond à une réelle aspiration d'une partie croissante des salariés.

L'ordonnance s'inspire du rapport rédigé à la suite de la concertation sur ce sujet auquel la CFTC a activement participé.

La prise en charge des accidents au lieu où s'exerce le télétravail est clarifiée.

Points d'insatisfaction

Il n'existe plus de référence à la prise en charge des coûts du télétravail par l'employeur (abonnement internet, chauffage etc.) dans le projet d'ordonnance.

Points de vigilance

La CFTC doit encourager à la négociation et la signature d'accords ou de charte afin que cette plus grande liberté dans le recours au télétravail ne génère pas de dérives en termes de charge de travail et ne remette pas en cause certains droits comme le droit à la déconnexion.

La CFTC sera également vigilante sur la contestation du refus opposé au salarié de bénéficier de ce mode de travail. Rien n'est précisé dans le projet d'ordonnance.

Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

Le compte professionnel de prévention ou C2P

Le périmètre du compte pénibilité désormais dénommé le C2P (compte professionnel de prévention) est réduit.

Les facteurs suivants : bruit, travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et températures extrêmes permettent toujours un cumul de points qui ouvrent droit à ces trois possibilités.

- L'acquisition de droits à des heures de formation professionnelles
- Le passage à temps partiel
- L'obtention de trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite

Les autres facteurs de risques (postures pénibles, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques dangereux) dont l'analyse était complexe, notamment pour les très petites entreprises, permettront un départ anticipé en retraite en cas de maladie professionnelle ayant causé un taux d'incapacité entre 10% et 19%. Les victimes pourront donc bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

L'obligation de négocier un accord de prévention

L'ordonnance conserve l'obligation faite aux employeurs de négocier des accords de prévention, ou en cas d'échec, d'adopter un plan de prévention portant sur les 10 facteurs, pour les entreprises de plus de 50 salariés, si 50% des salariés sont déclarés exposés à la pénibilité (proportion qui passera à 25% en 2018).

Les entreprises ayant un fort taux de sinistralité accident du travail maladie professionnelle (seuil fixé par un décret à venir), auront également l'obligation de négocier un accord ou à défaut, un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques. Cette mesure n'entrera en vigueur qu'au 1er janvier 2019.

Motifs de satisfaction

Le système de compensation des effets liés aux risques professionnels est maintenu pour six des dix facteurs que comptait le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les points déjà cumulés par les salariés sur au titre du C3P sont également maintenus.

Les employeurs sont encouragés à négocier des accords ou des plans d'action relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques.

Motifs d'insatisfaction

Nous notons que le gouvernement a choisi de faire perdurer le principe de la prise en compte de la pénibilité à travers le Compte professionnel de prévention même la CFTC regrette que l'on s'éloigne de cet idéal de prévention au profit d'une logique médicale basée sur un principe de réparation.

La CFTC regrette que le C3P n'ait pas eu temps de produire ses effets, et que les entreprises n'aient pas pu utiliser les référentiels de branche pour évaluer la pénibilité des postes.

Les quatre facteurs de risque sortis du dispositif du C2P touchent un grand nombre de salariés dans des PME TPE.

Points de vigilance

Nous serons vigilants sur la construction des tableaux de maladie professionnelle qui seront utilisés pour permettre un départ anticipé à la retraite, pour les victimes dont le taux d'incapacité se situera entre 10% et 19%.

La gestion du C2P va être transférée de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) à la branche ATMP de la Sécurité sociale. Si nous pouvons saluer ce changement pour des questions logiques, la CFTC sera en revanche vigilante sur les aspects financiers. Aujourd'hui la branche ATMP est la seule branche de la Sécurité sociale excédentaire, et nous serons vigilants à ce que ces excédents soient avant tout consacrés à la prévention.

Ce que nous demandons

Le facteur de risque lié à l'exposition à des agents chimiques dangereux doit être réintégré dans le système de points. Les maladies professionnelles à effets différés qu'ils peuvent provoquer apparaissent difficilement compatibles avec le système de départ anticipé à la retraite. Nous attendons l'élaboration d'une prise en compte juste et équitable de ces effets sur la santé des salariés.