



CODE DU TRAVAIL

Une réforme aux réelles conséquences pour les entreprises et les salariés

La réforme du Code du travail, chantier prioritaire du gouvernement, a franchi une nouvelle étape avec la présentation officielle puis la publication au Journal Officiel du 23 septembre 2017 des cinq ordonnances pour renforcer le dialogue social. Un premier état des lieux des mesures qui impactent les dispositions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail peut d'ores et déjà être fait :

1. Le regroupement des instances représentatives du personnel au sein du Comité social et économique

Une nouvelle instance est mise en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés : le Comité social et économique (CSE). Celle-ci remplacera dans les entreprises de plus de 50 salariés les actuelles instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) et conservera leurs compétences. Le CSE aura notamment toujours la capacité d'agir en justice et de demander des expertises.

En outre, une commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devra être mise en place au sein du CSE, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les installations classées Seveso, en particulier.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail pourra également imposer la création d'une telle commission lorsque cette mesure sera nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Dans les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prendra au sein de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.

2. Le compte personnel de prévention de la pénibilité remanié

Le compte personnel de prévention de la pénibilité, rebaptisé « compte professionnel de prévention », est remanié. Les dix facteurs de risques actuellement en vigueur sont conservés, c'est leur prise en compte qui évolue. Les modalités actuelles de déclaration, notamment par un compte à points, devraient être maintenues pour six facteurs de pénibilité (activités en milieu hyperbare, travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, bruit et températures extrêmes). En revanche, les salariés exposés aux quatre autres facteurs de risques (manutentions de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques) pourront bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, mais seulement si une maladie professionnelle a été reconnue et si le taux d'incapacité permanente excède 10 %.

3. Télétravail : la prise en charge des accidents du travail

Afin de favoriser le télétravail et sécuriser les relations entre les employeurs et les salariés, deux nouvelles dispositions viennent renforcer la réglementation actuelle applicable en la matière. Seront désormais considérés comme des accidents du travail, les accidents survenus sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant les plages horaires de télétravail. Par ailleurs, il est désormais précisé que « pour faire face aux contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte pourra demander à son employeur le bénéfice du télétravail ». L'employeur qui refuse devra motiver sa réponse.



4. Indemnités de licenciement : le barème inapplicable en cas de harcèlement ou de discrimination

Enfin, l'une des ordonnances fixe le plafond des indemnités qui seront versées au salarié en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle ou sérieuse, en fonction de son ancienneté. Il convient toutefois de noter que ce barème ne s'applique pas lorsque la nullité du licenciement résulte de faits de harcèlement moral ou sexuel, est afférent à un licenciement discriminatoire, ou bien consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le barème est également inapplicable en cas de violation des protections spécifiques liées à l'exercice d'un mandat, à la maternité ou à un refus de réintégration d'un salarié reconnu inapte.

Même si ces nouvelles mesures ont été annoncées par le Premier ministre, il conviendra d'attendre la publication des décrets pour en connaître les modalités exactes d'application.