

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Dans les suites de la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite "Loi Travail", et dans l'attente des décrets d'application, le pôle juridique du Cisme publie une note intermédiaire permettant d'identifier les nouvelles dispositions issues du texte.

Le titre V de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO du 9 août 2016), intitulé "Moderniser la médecine du travail", modifie en profondeur les principaux éléments suivants :

- Le suivi de l'état de santé des salariés. Le principe général est désormais une visite d'information et de prévention, pour tout salarié non exposé à des risques particuliers, effectuée par l'un des professionnels de santé du SSTI et donnant lieu à la délivrance d'une attestation. Les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, quant à eux, d'un examen médical d'aptitude. Autrement dit, chaque salarié bénéficie soit d'une visite d'information et de prévention, soit d'un examen médical selon le cas.
- La procédure de contestation des éléments de nature médicale (avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail). Celle-ci est désormais portée devant le Conseil des prud'hommes pour obtenir une expertise en référé.
- La périodicité du suivi des travailleurs de nuit : celle-ci est fixée par le médecin du travail, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.
- La procédure d'inaptitude : les étapes de la procédure sont, pour la première fois, abordées dans la partie législative du Code du travail. Les nouvelles dispositions visent à encadrer les situations dans lesquelles un avis d'inaptitude peut être délivré par le médecin du travail ainsi que les indications devant figurer sur ledit avis.
- Les règles encadrant le reclassement du salarié : l'obligation de reclassement est désormais réputée satisfaite, lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères énoncés

par les dispositions légales. La charge de la preuve devrait ainsi être allégée. En outre, les cas de dispense sont élargis.

Par ailleurs, on soulignera que le titre IV de cette loi prévoit que des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées participeront (à compter du 1^{er} janvier 2018) au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ceci posé, on indiquera que les dispositions de l'article 102 (du titre V) de cette loi entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et **au plus tard le 1^{er} janvier 2017**. Elles ne sont donc pas applicables immédiatement. Dans l'attente, l'activité des SSTI reste encadrée par les textes réglementaires et législatifs "antérieurs".

On notera également que la loi Travail fait tantôt référence à des décrets simples, tantôt à des décrets pris en Conseil d'Etat. Il est donc intéressant d'en rappeler les principales caractéristiques.

Décrets simples

Il s'agit du mode ordinaire d'exercice du pouvoir réglementaire. Les décrets simples sont, en principe, des décrets du Premier ministre. Cependant, ce dernier peut, dès lors que le sujet traité le justifie, décider ou non de soumettre un décret simple à l'examen du Conseil d'Etat, même si une telle consultation n'est pas initialement obligatoire.

Décrets en Conseil d'Etat

Le Gouvernement est tenu, en application d'une disposition légale, notamment, de consulter le Conseil d'Etat avant d'adopter et de publier le texte. Il s'agit d'un avis consultatif ne liant pas juridiquement le



Gouvernement. Celui-ci, en fonction de l'avis rendu, juge de l'opportunité des suites à donner.

En outre, la méconnaissance de l'obligation de consulter le Conseil d'Etat, que cette obligation résulte d'un texte ou de la circonstance que le texte modifié a été pris en Conseil d'Etat, entache le texte d'illégalité.

En attendant la publication de ces décrets, les principaux changements issus de la loi du 8 août 2016 sont répertoriés ci-dessous, accompagnés, pour chacun d'eux, du texte de loi correspondant.

On précisera enfin que des documents complémentaires adressés par le Cisme viendront progressivement aider les Services de santé au travail interentreprises dans la mise en œuvre de cette loi.

L'intégralité de la note juridique est disponible dans l'espace adhérents du site. ■

 plus sur le site www.cisme.org