

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

17/08/2015

Cette loi évoque d'abord le sujet des **CHSCT** et de l'**instance de coordination des CHSCT**. Lorsqu'elle existe, elle « est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les [CHSCT] concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement » (article 15 IV). En outre, « lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs [CHSCT], l'avis rendu par chaque [CHSCT] est transmis à l'instance de coordination des [CHSCT] dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat » (article 15 V). Concernant les consultations obligatoires du CHSCT, ce dernier et l'instance de coordination « disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises » (article 16 IV). De plus, sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le CHSCT fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus. A expiration de ces délais, le CHSCT est réputé avoir rendu un avis négatif. La loi précise que les modalités de fonctionnement du CHSCT et l'organisation de ses travaux sont fixées dans son règlement intérieur (article 16 VI). Par ailleurs, elle fixe les principes du recours à la visioconférence pour réunir l'instance, et renvoie à un décret concernant « les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret ». (article 17 I).

La loi modifie ensuite certaines dispositions en matière de **services de santé au travail**. Concernant les actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail, la loi affirme que « 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 bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'Etat » (article 26 VII). Une nouveau chapitre du code du travail précise désormais les missions du conseil d'orientation des conditions de travail placé auprès du ministre chargé du travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail placés auprès de chaque représentant de l'Etat dans la région (article 26 VIII). La loi vient par ailleurs explicitement reconnaître que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle » (article 27). Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juin 2016, un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections (article 33).

De surcroît, concernant les **dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité**, la fiche de prévention des expositions établie par l'employeur est désormais nommée « déclaration des expositions », et doit être établie de façon dématérialisée (article 28 I). Concernant le compte personnel de prévention de la pénibilité, le texte réduit de trois à deux ans le délai de prescription de l'action du salarié en vue de l'attribution de points, et réduit de cinq à trois ans le délai de contrôle des caisses sur l'attribution de ces points (article 31).