



LOI « EL KHOMRI »

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Elle se compose de 123 articles et se divise en 7 titres :

- ❖ Titre I : Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective
- ❖ Titre II : Favoriser une culture du dialogue et de la négociation
- ❖ Titre III : Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique
- ❖ Titre IV : Favoriser l'emploi
- ❖ Titre V : Moderniser la médecine du travail
- ❖ Titre VI : Renforcer la lutte contre le détachement illégal
- ❖ Titre VII : Dispositions diverses

Cette note identifie les dispositions susceptibles d'impacter la fonction publique hospitalière.

ARTICLE 7 : LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES

L'article 7 de la loi modifie l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 en insérant l'alinéa suivant : « *aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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.* »

ARTICLES 31 ET 32 : MESURES RELATIVES AU CHSCT

Pour rappel, en vertu de l'article L. 4111-1 du code du travail, les dispositions dudit code relatives au CHSCT sont applicables aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

ARTICLE 31 : EXPERTISE CHSCT

L'article 31 de la loi fait évoluer le régime juridique de contestation des expertises demandées par le CHSCT.

Pour rappel, cette modification législative fait suite à la décision n°2015-500 QPC du 27 novembre 2015 qui a déclaré inconstitutionnels l'alinéa 1 et la première phrase de l'alinéa 2 de l'article L. 4614-13 du code du

travail(<http://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gouvernance-dialogue-social/Frais-d-expertise-CHSCT-decision-du-Conseil-constitutionnel-du-27-novembre-2015>).

Afin de permettre au législateur de remédier à cette déclaration d'inconstitutionnalité, le Conseil constitutionnel a reporté l'effet de sa décision au 1^{er} janvier 2017. L'article 31 de la loi vient donc mettre fin à cette inconstitutionnalité en modifiant l'article L. 4614-13 du code du travail.

D'une part, l'article 31 introduit un premier niveau de **recours à caractère suspensif** pour l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise. L'employeur dispose de **quinze jours** à compter de la délibération du CHSCT pour contester l'expertise devant le juge judiciaire. Le juge judiciaire statue, **en premier et dernier ressort**¹, en la forme des référés **dans les dix jours** suivant sa saisine. S'il résulte effectivement des articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du code du travail que le Président du TGI statue en urgence en la forme des référés sur le recours formé par l'employeur, aucune disposition n'imposait auparavant au juge judiciaire de statuer dans un délai déterminé. La saisine du juge judiciaire suspend l'exécution de la décision du CHSCT.

D'autre part, l'article 31 de la loi prévoit également une procédure de contestation du coût final de l'expertise dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (cf. nouvel article L. 4613-13-1 du code du travail).

Enfin, les frais ne demeurent plus à la charge de l'employeur lorsque l'expertise a été définitivement annulée par le juge. Cette évolution met fin à la jurisprudence constante de la Cour de cassation qui considère que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur, même lorsque ce dernier obtient l'annulation en justice de la délibération du CHSCT.²

ARTICLE 32 : MISSIONS DU CHSCT

L'article 32 ajoute un alinéa à l'article L. 4612-1 du code du travail relatif aux missions du CHSCT. Le CHSCT a désormais pour mission « *de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.* »

ARTICLE 44 : CREATION D'UN COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE POUR LES AGENTS PUBLICS

L'article 44 de la loi habilite le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance pour :

- ❖ Mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité (CPA) ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;
- ❖ Définir les conditions d'utilisation, les règles de portabilité des droits ainsi que les modalités de gestion de ce compte ;
- ❖ Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail.

¹ Cela signifie que seul le pourvoi en cassation est ouvert contre l'ordonnance du TGI. La voie de l'appel n'est plus ouverte.
² Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218

Il ressort de l'article 39 de la loi que le CPA se compose :

- ❖ Du compte personnel de formation ;
- ❖ Du compte personnel de prévention de la pénibilité (sauf pour les agents publics) ;
- ❖ Du compte d'engagement citoyen.

En outre, l'article 44 précise également cette habilitation permettra de :

- ❖ Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférent ;
- ❖ Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics.

ARTICLE 51 : RAPPORT SUR LES EMPLOIS D'AVENIR

L'article 51 de la loi prévoit que le gouvernement doit remettre au Parlement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport relatif à l'application du dispositif des emplois d'avenir. Celui-ci a pour objet d'étudier l'opportunité de prolonger ce dispositif au delà des trois années prévues par la loi du 26 octobre 2012.

ARTICLE 52 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

L'article 52 de la loi rétablit l'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles qui prévoit la possibilité d'un dispositif d'emploi accompagné pour les personnes handicapées souhaitant s'insérer durablement dans le marché du travail, qu'elles soient accueillies dans un ESAT ou qu'elles aient un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Ce dispositif a notamment pour objectif de renforcer la coordination entre les différents acteurs (notamment par le biais d'une convention de gestion) afin de favoriser l'insertion dans le milieu du travail des personnes en situation de handicap. Il est précisé par l'article L. 5213-2-1 du code du travail et consiste en un accompagnement médico-social ainsi qu'un soutien à l'insertion professionnelle.

Un décret viendra préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

ARTICLE 102, 104 ET 113 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA SANTE AU TRAVAIL ET A LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'article 102 de la loi modifie plusieurs dispositions au sein de la partie législative « *Santé et sécurité au travail* » du code du travail (s'appliquant aux établissements publics de santé) en allégeant les modalités du suivi individuel de l'état de santé des salariés, **sous réserve de la réglementation spécifique à la FPH.**

Un guide portant sur ces points et visant à clarifier les dispositions applicables à la FPH est en cours de rédaction à la DGOS.

L'article 102 entre en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

EQUIPES PLURISDISCIPLINAIRES DE SANTE AU TRAVAIL

L'article 102 modifie l'article L. 4622-8 du code du travail aux équipes pluridisciplinaires de santé au travail qui dispose désormais que « *les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, **des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail**, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.* »

Cet article renforce la composition des équipes en y intégrant les collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTÉ DES AGENTS

Visite médicale d'aptitude à l'embauche

L'article 102 de la loi supprime la visite médicale d'aptitude systématique réalisée par le médecin du travail à l'embauche et lui substitue une visite d'information et de prévention. Cette dernière est effectuée après l'embauche auprès d'un médecin du travail, mais également auprès d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire (collaborateur médecin, interne ou infirmier).

Pour la fonction publique hospitalière, l'article R. 4626-22 du code du travail³ prévoit que la visite médicale d'aptitude demeure obligatoire pour tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel. L'article R. 4626-23 du code du travail précise que le médecin du travail peut procéder le cas échéant à des examens complémentaires. Il convient de préciser que la visite médicale du médecin du travail vise l'aptitude au poste de travail en complément de l'aptitude à la fonction posée par le médecin agréé.⁴

Surveillance médicale renforcée

L'article 102 de la loi renforce la surveillance médicale pour les salariés affectés sur des postes à risques. Cet examen médical d'aptitude, renouvelé périodiquement, est réalisé pour ces salariés en lieu et place de la visite d'information et de prévention.

Concernant la surveillance médicale renforcée des agents de la FPH, celle-ci est prévue par les articles R. 4626-27⁵ et R. 4626-28 du code du travail.

³ « *L'agent fait l'objet, avant sa prise de fonction, d'un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci est informé du poste auquel l'agent est affecté* »

⁴ Article 5 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 et article 10 du décret n°88-386 du 19 avril 1988

⁵ « *Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :*

1° *Les agents mentionnés à l'article R. 4624-18 ;*

2° *Les agents réintégré après un congé de longue durée ou de longue maladie* »

Voie de recours contre l'avis d'aptitude ou d'inaptitude

L'article 102 de la loi clarifie les voies de recours ouvertes contre les avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail avec la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes en référé pour une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur une liste près la cour d'appel.

Pour la fonction publique hospitalière, la procédure applicable reste celle prévue aux articles R. 4624-34 à R. 4624-36 du code du travail, soit un recours devant l'inspecteur du travail dans un délai de deux mois.

RAPPORT SUR L'ATTRACTIVITE DE LA CARRIERE DE MEDECIN DU TRAVAIL

L'article 104 de la loi prévoit le Gouvernement remet au Parlement – dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport présentant des propositions pour :

- ❖ Renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail ;
- ❖ Améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion.

AMIANTE

L'article 113 de la loi crée à l'article L. 4412-2 du code du travail une obligation de repérage de l'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. Le manquement à cette obligation est passible d'une amende de 9000 euros (cf. article L. 4754-1 du code du travail).