

Quinzaine du 16 au 31 octobre 2016

Textes	
Loi Travail : modalité d'appréciation du seuil de 300 salariés	<i>Décret n° 2016-1437 du 25 octobre 2016 relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise</i>
Simplifications en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration	<i>Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration Décret n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration</i>
Réforme de la représentativité patronale	<i>Décret n° 2016-1419 du 20 octobre 2016 modifiant les dispositions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale</i>
Nouvelle procédure de restructuration des branches professionnelles	<i>Décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles</i>
Compte personnel d'activité : précisions sur le compte personnel de formation	<i>Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité</i>
Zoom	
Loi Travail : le suivi médical périodique des salariés	
Loi Travail : la visite médicale d'embauche	
Loi Travail : la durée minimale légale du temps partiel	
Loi Travail : les heures complémentaires	
Jurisprudence	
Dénonciation d'un harcèlement : le salarié est protégé de toute poursuite pour diffamation	<i>Cass. Civ., 28 septembre 2016 : n° de pourvoi 15-21.823</i>
Pas d'indemnité pour licenciement irrégulier en cas de prise d'acte de la rupture du contrat	<i>Cass. Soc., 19 octobre 2016 : n° 14-25.067 FP-B</i>
A défaut d'être équivoque, une démission ne peut pas être requalifiée en prise d'acte de la rupture	<i>Cass. Soc., 26 septembre 2016 : n° 15-18.501 F-D</i>



Textes



Loi Travail : modalité d'appréciation du seuil de 300 salariés

Décret n° 2016-1437 du 25 octobre 2016 relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise

Le décret est pris pour l'application de l'article 18 de 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.

Les entreprises qui atteignent l'effectif d'au moins 300 salariés ont des obligations particulières au regard du fonctionnement du comité d'entreprise :

- périodicité mensuelle des réunions,
- information-consultation,
- commissions internes telles que la commission de formation,
- etc.

La loi Travail du 8 août 2016 a défini les modalités de franchissement du seuil de 300 salariés, ainsi que les conséquences en découlant sur le fonctionnement des comités d'entreprise. Ainsi selon la loi, le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les 12 derniers mois. Les modalités de décompte de cet effectif sont fixées par le décret du 25 octobre 2016.

Le décret précise que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

La loi précise qu'à compter du franchissement du seuil de 300 salariés, l'employeur dispose d'un délai d'1 an pour se conformer complètement à ses obligations d'information-consultation du CE.

Ce texte entre en vigueur le 28 octobre 2016.



Simplifications en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Décret n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Ces décrets remplacent, dans le code du travail :

- les obligations des employeurs en matière d'affichage (règlement intérieur, conventions et accords, ordre des départs en congé, coordonnées de la caisse de congés payés...) par des obligations de communication par tout moyen aux salariés concernés, plus adaptées aux moyens de communication modernes,
- diverses obligations de transmission à l'autorité administrative par des obligations de tenir à sa disposition certains documents.

Le décret 2016-1417, qui entre en vigueur le 23 octobre 2016, remplace les obligations des employeurs en matière d'affichage par des obligations de communication par tout moyen aux salariés concernés.

De plus, diverses obligations de transmission à l'autorité administrative sont remplacées par des obligations de tenir à sa disposition certains documents.

Le décret 2016-1418, qui entrent en vigueur le 23 octobre 2016, modifie plusieurs obligations des employeurs en matière d'affichage, et de transmission de documents à l'administration.

Dorénavant, dans les principales dispositions concernées sur la simplification des obligations des employeurs en matière d'affichage, on retrouve :

- L'**entreprise de travail** temporaire informe, par tout moyen, les salariés temporaires de chaque établissement :
 - 1° De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de mission à Pôle emploi et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent ;
 - 2° Des droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée que peuvent exercer les intéressés auprès de Pôle emploi et du directeur régional mentionné au 1°.
- Le **règlement intérieur** est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.
- Sur l'**information et communication des conventions et accords**, un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Sur les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés ainsi que les conditions de validité des accords, le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.
- L'**ordre des départs en congé** est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.
- De même, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés, la **raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés** à laquelle il est affilié.
- Sur l'**affiliation à une caisse de congés payés des artistes du spectacle**, l'employeur communique par tout moyen aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.



Réforme de la représentativité patronale

Décret n° 2016-1419 du 20 octobre 2016 modifiant les dispositions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale.

Le décret du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale :

- a précisé les conditions et modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche professionnelle, au niveau national, interprofessionnel et multiprofessionnel
- a précisé les modalités de candidature des organisations qui souhaitent voir établie leur représentativité.

Ce décret du 20 octobre 2016 a pour objet d'ajuster ces règles afin de prendre en compte les modes particuliers de structuration des organisations professionnelles d'employeurs et les modifications

introduites par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi Travail) concernant la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs.

Ainsi, il ouvre la possibilité aux organisations candidates structurées de manière territoriale d'adapter les modalités d'intervention du commissaire aux comptes tout en garantissant un niveau de contrôle équivalent.

Il précise en outre que peuvent être comptabilisées les adhésions des entreprises effectuées via leurs établissements sous certaines conditions, ainsi que les associés des entreprises et exploitations agricoles, au même titre que pour les professions libérales.

Il apporte également des précisions concernant les justificatifs que les organisations professionnelles candidates devront déposer auprès de l'administration afin que le ministre puisse pleinement exercer son contrôle du respect du critère de l'audience.

Par ailleurs, le texte précise que les déclarations des organisations professionnelles d'employeurs devront prendre en compte, outre le nombre d'entreprises adhérentes, le nombre de celles qui emploient des salariés, afin de permettre la désignation des conseillers prud'homaux.



Nouvelle procédure de restructuration des branches professionnelles

Décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles

La procédure de restructuration des branches professionnelles, engagée par la loi du 5 mars 2014, accélérée par la loi Travail du 8 août 2016, est modifiée par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 déterminant les conditions dans lesquelles sont rendus publics les projets de fusion ou d'élargissement de champ conventionnel et précise le rôle de la sous-commission de la structuration des branches professionnelles.

Le décret du 19 octobre 2016 apporte des points de précisions sur la procédure de restructuration des branches professionnelles fixée par la loi du 8 août 2016. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication

Pour mémoire, le ministre chargé du Travail peut, au regard de l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :

- lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche.

Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Un avis est alors publié au Journal officiel afin d'inviter les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations sur ce projet de fusion.

Le décret du 19 octobre 2016 précise que lesdites observations doivent être communiquées dans un délai de 15 jours.

D'autre part et pour rappel, le ministre chargé du Travail procède alors à la fusion après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Toutefois, si 2 organisations professionnelles d'employeurs ou 2 organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission.

Le décret du 19 octobre 2016 détermine également pour cette situation un délai et des modalités de consultation de ladite commission.

Ainsi, la demande écrite et motivée doit être transmise dans un délai de 15 jours à compter de la date de la première consultation de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles.

A l'issue de ce délai, le ministre chargé du travail transmet l'ensemble des propositions reçues aux représentants des organisations siégeant à la sous-commission.

La sous-commission est à nouveau consultée dans un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la date de la première consultation



Compte personnel d'activité : précisions sur le compte personnel de formation

Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité

En application d'une mesure de la loi Travail (article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), le décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016, publié au JO du 13, met en œuvre le compte personnel d'activité (CPA) en apportant des précisions sur le compte personnel de formation (CPF) qu'il contiendra.

1. Mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés

A compter du 1^{er} janvier 2017, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

Bénéfice de la majoration : simple déclaration

Une information spécifique est fournie par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8) sur :

- les modalités de cette déclaration,

- la majoration des droits en résultant,
- les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée.

Cette information est également délivrée par le conseil en évolution professionnelle (CEP), dans des conditions définies par le cahier des charges du CEP (article L 6111-6. al. 3)

En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au CPF font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux règles de droit commun (article L 6323-11).

Par ailleurs, le titulaire encourt les sanctions prévues aux articles 313-3 (délit d'escroquerie) et 441-6 du code pénal.

L'article 441-6 du code pénal punit de de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende *le fait de fournir sciemment une fausse déclaration ou une déclaration incomplète en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu.*

Personnes chargées de la déclaration

Afin que le titulaire du CPF puisse bénéficier de la majoration de ses droits, une des personnes suivantes déclare que le titulaire remplit les conditions de la majoration (article D 6323-3-1) :

- le titulaire du compte lui-même ;
- son conseiller en évolution professionnelle ;
- ou le financeur de sa formation.

Support de la déclaration

La déclaration est effectuée par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI du CPF (I de l'article L 6323-8).

Calcul des droits majorés

La Caisse des dépôts et consignations procède au calcul des droits acquis par le titulaire. Ce calcul court :

- dès l'ouverture de son compte personnel de formation, pour les comptes ouverts à partir du 1^{er} janvier 2017 ;
- ou depuis le 1^{er} janvier 2017 si le compte a été ouvert avant cette date (articles L 6323-11 et L 6323-11-1).

Personne cessant de remplir les conditions de la majoration

Le titulaire du compte qui ne remplit plus les conditions pour bénéficier de la majoration, le déclare par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

Il cesse de bénéficier des droits majorés à compter de l'année civile suivante.

2. Conditions d'éligibilité au CPF des bilans de compétences

A compter du 1^{er} janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

Mobilisation du CPF pour une action de bilan de compétences

Les dispositions suivantes sont applicables aux bilans de compétences réalisés en mobilisant des droits inscrits au CPF :

- contenu et déroulement du bilan (articles R 6322-35 à R 6322-39) ;

- obligations durant la réalisation du bilan (articles R 6322-56 à R 6322-61).

Bilan de compétences et CEP

Le bilan de compétences peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (article L 6111-6).

A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses heures pour effectuer un bilan.

Cette information est fournie par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

Conditions devant être remplies par l'organisme chargé du bilan de compétences

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent respecter les conditions suivantes :

- être inscrits sur l'une des listes arrêtées par les Opacif (article L 6322-48) ;
- respecter les critères de qualité définis règlementairement (1° à 6° de l'article R 6316-1) ;
- être inscrits par les organismes financeurs sur leur catalogue de référence (article R 6316-2).

Ces listes sont :

- consolidées et mises à jour ;
- accessibles par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

3. Conditions d'éligibilité au CPF des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

A compter du 1^{er} janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

Les opérateurs ayant conclu une convention avec l'État à la date du 31 décembre 2016 pour obtenir une participation au financement d'actions d'accompagnement et de conseil organisées avant la création ou la reprise d'une entreprise (article L 5141-5) sont réputés respecter les critères présentés ci-dessous jusqu'au 31 décembre 2017.

Contenu et modalité de réalisation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises éligibles au CPF :

- comportent des actions de formation d'accompagnement et de conseil (12° de l'article L 6313-1) ;
- sont réalisées sous la forme d'un parcours suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation (article L 6353-1 al. 2). Ce parcours a pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité.

Conditions concernant les opérateurs mettant en œuvre les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Les actions sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration d'organisme de formation (article L 6351-1). Ils doivent :

- respecter les critères de qualité définis règlementairement (1° à 6° de l'article R 6316-1) ;
- être inscrits par les organismes financeurs sur leur catalogue de référence (article R 6316-2).

La liste des opérateurs respectant les conditions ci-dessus est accessible par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

Exclusion de certaines actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

Sont concernées les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises entièrement réalisées ou financées par :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres,
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes
- ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (1° bis de l'article L 5311-4) (Cap Emploi).

Modalité de fixation des tarifs de la prestation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

La prestation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise peut être valorisée par l'opérateur :

- soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures ;
- soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

Refus de l'opérateur de dispenser l'action de formation aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

L'opérateur peut refuser de dispenser à la personne les actions :

- soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- soit lorsque le projet du créateur ou du repreneur ne correspond pas au champ de compétences de l'opérateur.

4. Socle de connaissances et de compétences

L'article 3 du décret modifie l'article D 6113-5 du code du travail tel qu'issue du décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissance et de compétences pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

En effet, la loi du 8 août 2016 pose le principe dès le 1^{er} janvier 2017, selon lequel *les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation* (article L 6323-6 I modifié).

Il est donc prévu que, dès le 1^{er} janvier 2017, les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances *peuvent comprendre une évaluation des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation, antérieurement ou postérieurement à ces formations.*

Zoom



Loi Travail : le suivi médical périodique des salariés

1. Le régime en vigueur actuellement

Actuellement les visites médicales périodiques obéissent aux situations suivantes :
Ce dernier doit se produire au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Situations	Régime en vigueur	Code du travail
Régime de droit commun	Une visite périodique est organisée au moins tous les 24 mois (2 ans). Il est possible de fixer une périodicité supérieure à 24 mois, si l'agrément du SST le prévoit.	R 4624-16
Salarié bénéficiant d'une SMR	La visite périodique est organisée selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.	R 4624-18 R 4624-19.
Travailleurs de nuit	La visite périodique est organisée selon une périodicité n'excédant pas 6 mois.	L 3122-42
A la demande du salarié	Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.	R 4624-17.

2. Le nouveau régime selon la loi Travail

Les mesures suivantes s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

Principe	Périodicité	Code du travail
Adaptation	Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi travail, les modalités et la périodicité du suivi individuel seront adaptées, en fonction des critères suivants : <ul style="list-style-type: none">- particularité du poste de travail occupé ;- conditions de travail ;- état de santé du salarié ;- âge du salarié ;- risques professionnels auxquels est exposé le salarié. Conséquence directe : l'examen périodique n'aurait donc plus nécessairement lieu tous les 24 mois (2 ans).	L 4624-1
Travailleurs de nuit	Tout travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé (la périodicité de ce suivi étant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État)	L'article L 3122-42 est abrogé par la loi travail ; L 4624-2
Salariés CDD et intérimaires	Ces salariés bénéficieront ainsi d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle dont bénéficient les salariés en CDI	L4625-1-1
A la demande du salarié	Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.	R 4624-17



Loi Travail : la visite médicale d'embauche

C'est une réforme importante que réalise la loi Travail sur le suivi médical des salariés. Les mesures suivantes s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

1. Le régime en vigueur actuellement

Tout salarié doit bénéficier d'un examen médical d'embauche.

Ce dernier doit se produire au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Avant l'embauche

Cependant, les salariés soumis à une SMR (ainsi que certains salariés qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L 6511-1 du code des transports), doivent obligatoirement bénéficier de cette visite médicale avant l'embauche.

Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, obligeant l'employeur à demander la visite médicale d'embauche, avant le début du contrat de travail.

Sont ainsi concernées les catégories suivantes :

- certains salariés soumis à des risques toxiques ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- salarié de moins de 18 ans ;
- les mères 6 mois après l'accouchement.

Liste des salariés bénéficiant de la SMR

L'article R 4624-18 donne la liste des salariés bénéficiant d'une SMR. Sont aussi concernés les salariés exposés :

- à l'amiante ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au plomb dans les conditions prévues à l'article R 4412-160 ;
- au risque hyperbare ;
- au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R 4434-7 ;
- aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R 4443-2 ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R 4412-60 ;

Rappel : l'article 26 de la loi Rebsamen ouvre désormais la SMR également aux :

- aux salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de collègues ou de tiers ;
- mais également aussi à ceux dont la situation personnelle le justifie.

Les cas de dispense d'examen médical d'embauche

Le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 modifie les cas de dispense à compter du 1^{er} juillet 2012. Il y a dispense de visite médicale, sauf avis contraire du médecin du travail ou demande du salarié, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 derniers mois pour une embauche chez le même employeur ou au cours des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Le même décret 2012-135 du 30 janvier 2012 indique toutefois que la dispense n'est pas applicable aux salariés :

- bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L 4111-6 (prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques) ;
- relevant d'une SMR (Surveillance Médicale Renforcée) en application des dispositions de l'article R 4624-18.

2. Le nouveau régime selon la loi Travail

Disparition de la visite médicale d'embauche

L'article 102 de la loi travail remplace désormais la *visite médicale d'embauche* par une *visite d'information et de prévention après l'embauche*.

Conséquence directe : l'aptitude du salarié au poste de travail qui lui est proposé n'est donc désormais plus vérifiée à cette occasion. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation.

Organisation de la visite

Cette visite est assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par l'un des membres de son équipe pluridisciplinaire, à savoir :

- un collaborateur médecin ;
- un interne en médecine du travail ;
- ou un infirmier.

Délai et attestation

Un décret à venir fixera le délai de cette visite et un arrêté le modèle de l'attestation.

Travailleur handicapé ou titulaire pension invalidité

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi travail, tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé ou être titulaire d'une pension d'invalidité, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Postes à risques

Selon l'article L 4624-2 du code du travail, en lieu et place de la *visite d'information et de prévention après l'embauche*, bénéficieront d'un *suivi individuel renforcé de son état de santé* comprenant un *examen médical d'aptitude* (assez proche de l'actuelle visite médicale d'embauche) tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ainsi, l'examen médical d'aptitude permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté.

Cet examen sera :

- réalisé avant l'embauche (et renouvelé périodiquement) ;
- effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Travailleurs de nuit

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi Travail : tout travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé (la périodicité de ce suivi étant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État).

Salariés CDD et intérimaires

Un nouvel article est inséré dans le code du travail, il revoit les conditions d'organisation de l'examen médical, à savoir :

- la visite d'information et de prévention après l'embauche ;
- le suivi individuel renforcé de l'état de santé (au titre des postes à risques).

Ces salariés bénéficieront ainsi d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle dont bénéficient les salariés en CDI.



Loi Travail : la durée minimale légale du temps partiel

1. Durée minimale légale : temps partiel

	Avant la loi Travail		Depuis la loi Travail
	Contenu		Contenu

L 3123-14-1 ; L 3123-14-2 ; L 3123-14-3 ; L 3123-14-4 ; L 3123-14-5 ; L 3123-14-6

Selon les articles L 3123-14-1 à L 3123-14-6, les dispositions légales suivantes s'appliquent concernant la durée minimale des contrats à temps partiel comme suit :

- La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 h par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2 (organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ;
 - Cette durée minimale n'est toutefois pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.
- 4 cas de dérogations sont prévus comme suit :
- Pour un salarié de moins de 26 ans qui poursuit ses études, afin que ses horaires de travail soient compatibles avec la poursuite de ses études ;
 - Pour les entreprises d'intérim d'insertion et les associations intermédiaires si le parcours d'insertion du salarié le justifie ;
 - Lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit. Dans ce cas, il doit impérativement comporter des garanties pour le salarié lui assurant des horaires réguliers ou lui permettant de cumuler plusieurs activités pour atteindre un taux plein ou la durée minimale de 24 heures ;
 - A la demande du salarié, soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour cumuler plusieurs activités. Cette demande doit être écrite et motivée. L'employeur n'étant pas tenu d'accepter et doit informer chaque année le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Enfin, l'article L 3123-14-6 précise que la durée minimale de 24 h/semaine (ou son équivalent mensuel) ne s'applique pas aux contrats CDD ou d'intérim de remplacement.

Sont ainsi visés les remplacements (par contrat CDD ou d'intérim) d'un salarié en cas :

- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI appelé à le remplacer.

L 3123-7 ; L 3123-19 ; L 3123-27

La loi travail abroge tous les articles L 3123-14-1 à L 3123-14-6.

En lieu et place, le code du travail nous propose désormais les articles L 3123-7 (ordre public), L 3123-19 (champ de la négociation collective) et L 3123-27 (dispositions supplétives)

Sont ainsi confirmés les points suivants :

- le salarié peut bénéficier d'un contrat à temps partiel respectant une durée minimale fixée à 24 h/semaine (ou son équivalent mensuel) à défaut d'accord (article L 3123-27) ;
- une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail (qui peut être inférieure à 24 h/semaine, sous réserve de déterminer les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h/semaine.

Selon l'article L 3123-7, cette durée minimale ne s'applique pas aux situations suivantes :

- contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- contrats CDD de remplacement ;
- contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

D'autre part :

- une durée de travail inférieure à celle légalement prévue peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h, cette demande est écrite et motivée ;
- une durée de travail inférieure à 24 h/semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

2. Information des représentants du personnel

Avant la loi Travail	Depuis la loi Travail
Contenu	Contenu

L 3123-14-2	L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle émises par les salariés	L 3123-16	L'article L3123-14-2 est abrogé par la loi travail. C'est désormais au sein de l'article L 3123-16 modifié que nous retrouvons les dispositions selon lesquelles l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle émises par les salariés (soit afin de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, soit pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études)
--------------------	--	------------------	---



Loi Travail : les heures complémentaires

Les heures complémentaires

Avant la loi Travail		Depuis la loi Travail	
Contenu		Contenu	
L 3123-17 ; L 3123-18 ; L 3123-19 ; L 3123-20	<p>Selon ces différents articles, sont confirmés les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif organisant le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, ne peut être supérieur au 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat ; - Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ; - Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10^{ème} de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ; - Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au 1/3 de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires ; - Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10^{ème} et dans la limite d' 1/3de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %). <p>Les heures complémentaires peuvent être refusées par le salarié, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement, si :</p>	L 3123-8 ; L 3123-9 ; L 3123-10 ; L 3123-20 ; L 3123-21 ; L 3123-28 ; L 3123-29	<p>Ce sont désormais d'autres articles qui traitent de la thématique des heures complémentaires.</p> <p style="text-align: center;">Dispositions d'ordre public</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon l'article L 3123-8, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire. - Selon l'article L 3123-9, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement. - Enfin, l'article L 3123-10 confirme que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. <p style="text-align: center;">Champ de la négociation collective</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article L 3123-20 indique qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3121-44 (organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ; - L'article L 3123-21 précise qu'une conven-

	<ul style="list-style-type: none"> - ces heures sont au-delà de la durée contractuelle (durée du contrat + 10% ou durée du contrat + 1/3 en cas d'accords collectifs) - les heures complémentaires ont été demandées dans un délai inférieur à 3 jours, même pour des heures prévues dans le contrat (dans la limite de 10% ou d'un tiers du contrat). 	<p>tion ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'1/3 de la durée contractuelle, ce taux ne pouvant être inférieur à 10 %.</p> <p style="text-align: center;">Dispositions supplétives</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article L 3123-28 confirme, qu'à défaut d'accord collectif, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3121-44 (organisation temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ne peut être supérieur au 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat ; - L'article L 3123-29 précise qu'à défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10^{ème} des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le 1/10^{ème} et le 1/3 de la durée contractuelle.
--	--	---

La modification automatique du contrat

Avant la loi Travail		Depuis la loi Travail	
	Contenu		Contenu
L 3123-15	<p>Il existe un cas pour lequel le contrat de travail doit obligatoirement être modifié, sous réserve de l'accord du salarié.</p> <p>Ce cas correspond à ce qui est dénommé sous le terme <i>dépassements réguliers</i>.</p> <p>Ainsi lorsque la durée contractuelle est dépassée de 2 heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant 12 semaines consécutives ; <li style="text-align: center;">Ou - pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines ; <li style="text-align: center;">Ou - pendant 12 semaines sur une autre période prévue par l'accord collectif (nouveau introduite par la loi LDSTT) <p>Alors le contrat de travail doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sous réserve d'un éventuel refus du salarié qui ne souhaite pas modifier son contrat de travail.</p>	L 3123-13 (ordre public)	<p>Aucune modification sur le contenu n'est apportée par la loi Travail</p>

Jurisprudence

Dénonciation d'un harcèlement : le salarié est protégé de toute poursuite pour diffamation

Cass. Civ., 28 septembre 2016 : n° de pourvoi 15-21.823

En l'espèce, une salariée s'estimant victime de harcèlement moral de la part de deux supérieurs hiérarchiques, en avait informé par écrit le DRH avec copie au CHSCT et à l'inspecteur du travail.

L'employeur et les deux supérieurs visés par cette dénonciation avaient assigné la salariée devant le juge civil (Tribunal de Grande Instance compétent) pour diffamation, sur le fondement des articles 29 et 32 de la loi de 1881 relative à la liberté de la presse.

Dans un premier temps, la chambre civile de la Cour de cassation dans son arrêt du 28 septembre 2016, affirme avec force : *qu'il résulte de la combinaison des trois premiers de ces textes (articles L 1152-2, L 4131-1, alinéa 1^{er} du code du travail et 122-4 du code pénal), que les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer, auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral dont ils estiment être victimes.*

Par voie de conséquence, *la dénonciation d'agissements de harcèlement moral, même faite de mauvaise foi, auprès de l'employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, ne peut être poursuivie pour diffamation.*

Elle peut en revanche l'être pour dénonciation calomnieuse : *lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués ; la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue.*

Cette distinction entre diffamation et dénonciation calomnieuse a un intérêt particulier pour le salarié poursuivi dès lors que dans l'hypothèse d'une procédure pour dénonciation calomnieuse c'est à la *partie poursuivante d'établir que le salarié avait connaissance au moment de la dénonciation de la fausseté des faits allégués* et non à ce dernier d'apporter la preuve de sa bonne foi.



A savoir : *la dénonciation de faits de harcèlement moral par un salarié peut être qualifiée de dénonciation calomnieuse mais ne peut en aucun cas donner lieu à des poursuites pour diffamation*

Pas d'indemnité pour licenciement irrégulier en cas de prise d'acte de la rupture du contrat

Cass. Soc., 19 octobre 2016 : n° 14-25.067 FP-B

Conformément à l'article L 1235-2 du code du travail, en cas de licenciement ayant une cause réelle et sérieuse mais survenant sans que la procédure requise ait été observée, le salarié a droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, égale à un mois de salaire maximum si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et travaille dans une entreprise d'au moins 11 salariés, ou réparant le préjudice subi dans le cas contraire.

Pour la Cour de cassation, qui confirme sa jurisprudence sur ce point par un arrêt qui sera, cette fois, publié au bulletin de ses chambres civiles, cette indemnité ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu par un licenciement (Cass. Soc., 4 avril 2007 : n° 05-42.847 F-D ; Cass. Soc., 6 mai

2015 : n° 13-28.803 F-D).

Elle censure en conséquence un arrêt de cour d'appel ayant à tort alloué cette indemnité, alors que le contrat de travail avait été rompu par une prise d'acte du salarié et non par un licenciement.



A savoir : *l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due en cas de prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse*

A défaut d'être équivoque, une démission ne peut pas être requalifiée en prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 26 septembre 2016 : n° 15-18.501 F-D

A la suite de sa démission, un salarié saisit le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la requalification de celle-ci en prise d'acte de la rupture.

Le salarié fait valoir que sa démission est équivoque, car motivée par les manquements de l'employeur à ses obligations.

En effet, selon la jurisprudence, une démission même notifiée sans réserves peut être remise en cause par le salarié en raison de manquements imputables à l'employeur. Dans ce cas, le juge doit, s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission que celle-ci était équivoque en raison d'un différend entre les parties, la requalifier en prise d'acte de la rupture (Cass. Soc., 9 mai 2007 : n° 05-40.518 FS-PBRI).

En l'espèce, la demande du salarié est rejetée. Les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, relèvent que la demande de régularisation des bulletins de paie dont le salarié faisait état dans sa lettre de démission ne laisse en rien apparaître une nature litigieuse à l'origine de sa démission. En revanche, il est bien établi, par l'attestation de deux de ses anciens collègues, que le salarié souhaitait démissionner à la suite de son déménagement dans un autre département, au motif que les trajets en train constituaient pour lui une difficulté.



A savoir : *dès lors que le caractère équivoque de la démission n'est pas établi, la demande de requalification en prise d'acte de la rupture du contrat doit être rejetée*