

Vous pouvez nous retrouver sur notre LinkedIn [Actance Avocats](#) et très prochainement sur notre **Application mobile** compatible sur Android et Apple.



RELATIONS INDIVIDUELLES

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse – Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement (NON) – Indemnité réservée au licenciement

Rappel : En vertu de l'article L. 1235-2 du Code du travail, si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et appartenant à une entreprise d'au moins 11 salariés.

Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est souverainement apprécié par les juges en fonction du préjudice subi (article L. 1235-5 du Code du travail).

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

Un transporteur exerçant sa profession en qualité d'entrepreneur a conclu un contrat de prestation de service avec une entreprise.

Estimant que l'entreprise s'immiscitait dans la gestion de son activité, l'entrepreneur a rompu le contrat et saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation en contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir relevé l'existence d'un lien de subordination en se basant sur un faisceau d'indices (travail exclusif, emploi du temps organisé par l'entreprise, obligation de repeindre son camion aux couleurs de l'entreprise etc.).

La Cour d'appel a requalifié la rupture en une prise d'acte aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour a alors accordé au salarié, en autres sommes, une indemnité pour non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement.

Contestant le versement de cette indemnité, l'entreprise a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation lui donne raison sur ce point en énonçant dans un attendu de principe que l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2 du Code du travail « ne peut être allouée que lorsque le contrat a été rompu par un licenciement ».

En l'espèce, le salarié ne pouvait donc prétendre à cette indemnité dans la mesure où son contrat de travail avait été rompu par une prise d'acte de la rupture.

Mise à pied à titre conservatoire – Poursuites pénales – Procédure de licenciement en attente (7 semaines) – Prise d'acte de la rupture – Licenciement sans cause réelle et sérieuse (NON)

Rappel : L'employeur peut prononcer une mise à pied à titre conservatoire à l'encontre d'un salarié qui a commis une faute d'une particulière gravité dans le cadre d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (article L. 1332-3 du Code du travail).

En principe, la mise à pied à titre conservatoire doit être prononcée concomitamment à l'engagement d'une procédure de licenciement (Cass. Soc., 30 octobre 2013, n° 12-22.962).

Toutefois, lorsque les faits commis par le salarié font l'objet de poursuites pénales, l'employeur peut prononcer la mise à pied à titre conservatoire et ouvrir, à l'issue de la procédure pénale, la procédure de licenciement (Cass. Soc., 45 décembre 2012, n°11-27.508).

Cass. Soc., 6 octobre 2016, n° 15-15.465

Après avoir découvert diverses manipulations de contrats et de factures de la part de son salarié, un employeur a prononcé, le 12 janvier 2013, sa mise à pied à titre conservatoire. Il a ensuite déposé plainte aux services de police.

Les investigations de la police étant toujours en cours le 7 mars 2013, le salarié a décidé de prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'il ne percevait plus de rémunération depuis sa mise à pied.

Par la suite, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa prise d'acte de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse estimant que la durée de sa mise à pied à titre conservatoire était excessive.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande estimant que la « mise à pied conservatoire de sept semaines infligée » au salarié « n'était pas excessive au regard de la complexité des faits » qu'il était suspecté avoir commis.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la position des juges du fond en rappelant « que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient ».

En l'espèce, la mise à pied a été jugée nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'employeur car elle permettait d'éloigner le salarié de l'entreprise le temps des investigations de la police.

Inaptitude – Offres de reclassement – Proposition faite à l'orale et au cours de l'entretien préalable au licenciement – Respect par l'employeur de son obligation de reclassement

Rappel : En vertu de l'article L. 1226-2 du Code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail. A compter du 1^{er} janvier 2017 :

- L'employeur aura l'obligation de consulter les DP en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ;
- Le médecin formulera des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Cass. Soc., 22 septembre 2016, n° 15-15.966

A l'issue de la procédure d'inaptitude, un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à son employeur de lui avoir formulé des propositions de reclassement à l'oral lors de l'entretien préalable au licenciement.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande après avoir constaté dans le « compte rendu

d'entretien » signé par le salarié que l'employeur lui avait proposé, au cours de l'entretien préalable, un poste de travail d'emballage qui respectait les préconisations du médecin du travail et un poste d'administratif, qu'il avait tous deux refusés.

La Cour ne tient pas compte du formalisme retenu par l'employeur pour formuler les propositions de reclassement et contrôle uniquement que l'employeur a respecté son obligation de reclassement.

La Cour de cassation confirme cette position considérant que « les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail n'exigent pas que les propositions de reclassement effectuées par l'employeur revêtent **la forme d'un écrit** et ne prohibent pas la formulation de telles propositions lors de l'entretien préalable ».

Note : La Cour de cassation a déjà jugé que ne méconnaît son obligation de reclassement préalable, l'employeur qui présente des propositions de reclassement à l'oral à un salarié déclaré inapte (Cass. Soc., 31 mars 2016, n° 14-28.314).

Toutefois, l'écrit reste pour l'employeur le moyen de preuve le plus fiable pour prouver le respect de son obligation de reclassement préalable. Il est donc vivement conseillé d'établir les propositions de reclassement par écrit.

Inaptitude – Proposition de reclassement – Seul poste disponible nécessite le BAC – Salarié déclaré inapte ayant seulement un BEP agricole – Impossibilité de reclassement

Rappel : A compter du 1^{er} janvier 2017, l'obligation de reclassement préalable pesant sur l'employeur en cas d'inaptitude d'un salarié sera similaire quelle que soit l'origine de l'inaptitude (articles L. 1226-10 et L. 1226-2 du Code du travail).

Dans sa recherche de reclassement, l'employeur a l'obligation de prendre en compte les préconisations du médecin du travail et de proposer un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé par le salarié.

Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-18.884

A la suite d'un accident du travail, une salariée, opératrice de saisie, est déclarée par le médecin du travail inapte à son poste et à tout poste nécessitant une position debout prolongée mais apte à un poste assis. Elle est ensuite licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêt au titre de la rupture de son contrat de travail. Elle estimait que son employeur l'avait licenciée alors qu'il ne justifiait pas d'une impossibilité de reclassement conformément à l'article L. 1226-12 du Code du travail.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande estimant que l'employeur se trouvait bien dans l'impossibilité de reclasser la salariée dans la mesure où le seul poste disponible dans l'entreprise et le groupe et compatible avec les préconisations du médecin du travail nécessitait le niveau Bac général ou professionnel ce dont ne disposait pas la salariée qui n'était titulaire que d'un brevet des collèges et d'un BEP agricole.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision des juges du fond.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence. L'employeur doit rechercher des postes en rapport avec les aptitudes et les compétences du salarié, le cas échéant après une formation complémentaire. Pour autant, il n'est pas tenu, de proposer un poste nécessitant une formation de base différente de la formation initiale du salarié et relevant d'un autre métier (Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927).

Dans une autre affaire rendue le même jour, la Cour de cassation n'a pas retenu l'impossibilité de reclassement au motif que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les compétences, requises pour le poste disponible et compatible avec les préconisations du médecin du travail, étaient trop éloignées de celles du salarié déclaré inapte (Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-13.594).

Heures supplémentaires – Non-respect par le salarié des dispositions d'un accord d'entreprise sur le principe et les modalités de recours aux heures supplémentaires – Employeur n'ayant pas connaissance des heures supplémentaires effectuées – Paiement (NON)

Rappel : En principe, toutes les heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite donnent lieu à rémunération (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-16.423).

Le fait que le salarié n'ait pas respecté la procédure d'autorisation préalable mise en place dans l'entreprise n'exonère pas l'employeur de payer les heures supplémentaires effectuées par le salarié dès lors qu'il en a connaissance (Cass. Soc., 2 juin 2010, n°08-40.628).

Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-11.231

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande estimant qu'elle ne pouvait réclamer le paiement de ses heures supplémentaires dans la mesure où elle « *n'a pas suivi les règles de déclaration des heures supplémentaires prévues par l'accord d'entreprise du 1er juillet 1997 relatif aux principes et modalités de recours aux heures supplémentaires* ».

Cet accord prévoyait notamment que :

- le recours aux heures supplémentaires devait faire l'objet d'un accord préalable du responsable hiérarchique lorsque, comme en l'espèce, le nombre d'heures supplémentaires à effectuer au cours de la semaine était inférieur ou égal à 8 heures ;
- toute heure supplémentaire devait donner lieu à récupération dans les deux mois suivant le mois au cours duquel elle a été effectuée ;
- le paiement devait demeurer exceptionnel et faire l'objet d'une autorisation préalable écrite de l'employeur.

Contestant cette décision, la salariée a formé un pourvoi en cassation, soutenant que son employeur avait eu connaissance de l'accomplissement de ses heures supplémentaires puisqu'elle lui remettait ses plannings.

La Cour de cassation confirme la position des juges du fond qui ont constaté que la salariée n'avait pas, conformément à l'accord précité, recueilli l'accord préalable et expresse de son supérieur hiérarchique, ce dont ils ont déduit que l'employeur n'avait pas eu connaissance des heures supplémentaires effectuées par la salariée.

Note : L'employeur ne doit pas laisser le salarié accomplir des heures supplémentaires si celles-ci ne sont pas rendues nécessaires par l'activité. Il doit donc s'assurer que seules les heures supplémentaires à sa demande sont effectuées. A défaut, l'employeur sera tenu de payer ces heures à moins de rapporter la preuve qu'il n'avait pas connaissance de leur exécution (preuve difficile à rapporter).

CHSCT – Expertise pour risques psychosociaux – Plan de sensibilisation mis en place par l'employeur – Risque grave (OUI)

Rappel : En vertu de l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- En cas de risque grave, révélé ou non par accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les dispositions relatives à la contestation de l'expertise par l'employeur.

Désormais, l'employeur qui entend contester l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICCHSCT décidant le recours à l'expertise.

Le juge est tenu de statuer dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend alors l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT mais également les délais de leur consultation sur le projet en cause, ainsi que ceux du CE s'il est impliquée, jusqu'à la notification du jugement (article L. 4614-13 du Code du travail).

L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (article L. 4614-13-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 octobre 2016, n° 15-17.681

Estimant qu'il existait un risque grave pour la santé psychologique de ses salariés, un CHSCT a voté le recours à un expert.

Contestant cette mesure, l'entreprise a saisi le président du Tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, d'une demande d'annulation de cette délibération.

Déboutée de sa demande par la Cour d'appel, l'entreprise s'est pourvue en Cassation. Elle reprochait aux juges du fond d'avoir confirmé l'existence d'un risque grave alors qu'ils ont constaté « *qu'un plan triennale de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux était en cours* » au sein de l'entreprise.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que le plan de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux n'avait pas mis un terme aux difficultés rencontrées. Au contraire, la Cour d'appel a relevé « *l'existence d'une menace sérieuse sur la santé morale, psychologique et physique ou la sécurité des salariés* ».

La Cour s'est fondée sur de nombreux éléments parmi lesquels figurent :

- Un rapport d'inspection établi par le CHSCT ;
- Une lettre de l'inspecteur du travail adressée au directeur de l'entreprise ;
- Un courriel d'alerte du médecin du travail ;
- Des comptes rendus de réunions des DP ;
- Des rapports d'enquête réalisés par le CHSCT.

En d'autres termes, la mise en place d'un plan triennale de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux n'exclut pas l'existence d'un risque grave.

Note : La Loi du 8 août 2016 précitée a modifié également les règles de prise en charge des frais d'expertise conformément à la décision du Conseil constitutionnel (Cons. Const. QPC, 27 novembre 2015, n° 2015-500).

La prise en charge des frais d'expertise reste à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du

CHSCT ou ICCHSCT, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1 (article L. 4614-13 du Code du travail) car le CHSCT n'a pas de budget.

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise – Au niveau de l'établissement – Désignation d'un expert (NON) – Désignation de l'expert au niveau de l'entreprise

Rappel : En vertu de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, depuis le 1^{er} janvier 2016, les 17 informations consultations périodiques du CE sont regroupées en 3 grandes consultations annuelles portant sur (article L. 2323-6 du Code du travail) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'une de ces trois consultations (article L. 2325-35 du Code du travail).

TGI Montpellier, Pôle civ. Sect. 2, 3 octobre 2016, n° 16/03425

Une entreprise composée de plusieurs établissements distincts disposait de 7 comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise (CCE).

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi, un comité d'établissement a voté le recours à un expert-comptable.

Contestant cette désignation, l'entreprise a saisi le Tribunal de grande instance afin d'obtenir l'annulation de cette délibération. Elle soutenait qu'il n'appartenait pas au comité d'établissement de désigner un expert en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, une telle désignation relevant de la compétence exclusive du CCE.

En défense, le comité d'établissement faisait valoir notamment que la loi du 17 août 2015 précitée n'avait pas prévu une expertise unique pour le CCE et les comités d'établissement. En outre, rien n'interdisait aux comités d'établissement de recourir à une expertise à l'occasion des consultations récurrentes afférentes aux questions sociales relevant des chefs d'établissement.

Le Tribunal fait droit à la demande de l'entreprise et annule la délibération du comité d'établissement ayant désigné un expert-comptable.

Au soutien de cette décision, le tribunal s'est référé aux objectifs de la Loi du 17 août 2015 précitée qui étaient « *notamment, de simplifier et de rationaliser le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, tout en mettant fin aux redondances et aux incertitudes juridiques* ».

Le tribunal ajoute que l'article L. 2325-35 relatif aux expertises vise uniquement le « comité d'entreprise », aucune disposition ne prévoyant l'assistance d'un expert-comptable au bénéfice d'un comité d'établissement dans le cadre des consultations annuelles.

Accorder un tel droit au comité d'établissement aboutirait, selon le Tribunal et dans le cas d'espèce, à la possibilité de procéder à 7 expertises, c'est-à-dire, potentiellement, à autant d'expertises que d'établissements ce qui serait contraire à la volonté du législateur.

Enfin, le tribunal écarte la jurisprudence antérieure à la Loi du 17 août 2015 précitée qui permettait dans le cadre de l'examen annuel des comptes de recourir à un expert-comptable au niveau de l'établissement, même si le CCE y avait aussi recours, et même si la comptabilité était établie au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16.260).

En conclusion, selon le TGI, la désignation d'un expert en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et d'emploi relève du CCE et non des comités d'établissement.

En outre, le TGI semble fixer le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise au seul niveau du CCE.

Note : Toutefois, il convient de rester prudent sur la portée de cet arrêt dans l'attente d'une confirmation de la Cour de cassation.

Il s'agit du premier jugement post Loi Rebsamen sur les experts et il est possible que la Cour de cassation ne retienne pas cette analyse.

Législation et réglementation

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

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise a des attributions et des règles de fonctionnement spécifiques.

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précise que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (articles L. 2323-26-1 et L. 2325-14-1 du Code du travail).

Le présent décret précise que le seuil de 300 salariés est apprécié selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 2322-2 du Code du travail (articles R. 2323-12-1 et R. 2325-3-3 du Code du travail).

En d'autres termes, le seuil est réputé franchi si l'effectif de 300 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Pour rappel, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CE qui en découlent.

Deux décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatifs à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 a simplifié certaines obligations d'affichage pesant sur l'employeur s'agissant de la sanction encourue en cas de discrimination ou de harcèlement, de PSE, des élections professionnelles et de priorité de réembauche.

Pour ces domaines, l'employeur n'a plus l'obligation de procéder à un affichage sur les lieux de travail. Il doit simplement permettre aux salariés de prendre connaissance des informations par tout moyen.

Deux décrets du 20 octobre 2016 allongent la liste des domaines qui font l'objet de cette simplification à savoir :

- le règlement intérieur (article R. 1321-1 du Code du travail) ;
- les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (article R. 2262-3 du Code du travail) ;
- le résultat du vote par référendum (article D. 2232-2 du Code du travail) ;
- l'ordre des départs en congés (article D. 3141-6 du Code du travail) ;
- la raison sociale et l'adresse de la caisse des congés payés lorsque l'employeur est affilié à l'une de ces caisses (articles D. 3141-28 et D. 7121-45 du Code du travail).
- la communication des jours de repos lorsque celui-ci n'est pas donné le

- dimanche (article R. 3172-1 du Code du travail) ;
- la copie de l'information transmise à l'inspecteur du travail en cas de suspension du repos hebdomadaire (article R. 3172-9 du Code du travail) ;
- la décision du préfet en cas de dérogation au repos dominical (article R. 3134-2 du Code du travail) ;
- les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article R. 3221-2 du Code du travail). A défaut, l'employeur encourt une amende prévue pour les contraventions de la troisième classe (article R. 3222-3 du Code du travail) ;
- la liste nominative des membres de l'ICCHSCT (article R. 4616-3 du Code du travail) ;
- le procès-verbal de carence lorsque la commission de contrôle diligentée par le président du service de santé au travail n'a pu être mise en place (article D. 4622-34 du Code du travail).

En outre, les présents décrets remplacent l'obligation de transmettre à l'administration certains documents par une simple obligation de les tenir à disposition.

Ainsi, doit être tenu à disposition de l'administration :

- l'avis du CE en cas de mise en œuvre d'horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur (article D. 3123-1 du Code du travail) ;
- le récépissé attestant que l'employeur a accompli la déclaration préalable prévue par la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 informatique et liberté en cas de traitement automatisé des données nominatives contenues dans les documents mentionnés aux articles D. 3171-7 à D. 3171-13 du Code du travail (article D. 3171-15 du Code du travail).
- la décision du chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice portant sur la liste des entreprises extérieures appelées à désigner une représentation de leur direction (accompagnée des éléments qui la motivent et du PV de la réunion de

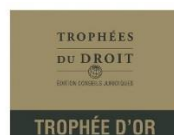
- consultation du CHSCT) dans les installations nucléaires de base et celles susceptibles de donner lieu à une servitude d'utilité publique (article R. 4523-9 du Code du travail) ;
- le nom des représentants des entreprises extérieures désignés selon les modalités prévues à l'article R. 4523-11 du Code du travail (article R. 4523-12 du Code du travail) ;
- le règlement du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail devant être mis en place lors de grands chantiers du bâtiment et du génie civil ainsi que le PV de la séance au cours de laquelle il a été adopté (article R. 4532-92 du Code du travail) ;
- le rapport annuel établi par le CE ou le comité interentreprises sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social (articles D. 4632-1 et D. 4632-2 du Code du travail) ;
- le nom et l'adresse du médecin qui surveille le local dédié à l'allaitement (article R. 4152-23 du Code du travail) ;
- le rapport annuel établi par le président du service de santé au travail interentreprises sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service (article R. 7214-17 du Code du travail) ;
- le rapport annuel établi par le médecin du travail des services de santé au travail (article R. 7214-19 du Code du travail) ;

En outre, l'obligation d'envoyer un duplicata à l'administration concernant l'affichage des heures de début et de fin du travail ainsi que les heures et la durée des repos est supprimée.

Ces décrets sont applicables depuis **le 23 octobre 2016**.

PARIS
152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE
1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016