

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



RELATIONS INDIVIDUELLES

Salarié protégé – Inaptitude – Demande d'autorisation de licenciement – Lien avec l'exercice du mandat – Refus

Rappel : Le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail (articles R. 2421-1 à R. 2421-5 et R. 2421-8 à R. 2421-12 du Code du travail).

Quel que soit le motif de licenciement, l'inspecteur du travail doit vérifier l'absence de lien avec le mandat ou l'appartenance syndicale (articles R. 2421-7 et R. 2421-16 du Code du travail).

En outre, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique, l'inspecteur du travail doit s'assurer (Circ. DGT n° 07-2012 du 30 juillet 2012) :

- du respect de la procédure d'inaptitude ;
- du caractère réel et sérieux des efforts de reclassement ;
- de l'absence de motif d'intérêt général s'opposant au licenciement.

En revanche, l'inspecteur du travail n'est pas tenu de rechercher la cause de l'inaptitude. Ainsi, il peut autoriser un licenciement pour inaptitude, quand bien même celle-ci trouverait sa cause dans un harcèlement moral (CE, 20 novembre 2013, n° 340591).

CE, 21 septembre 2016, n° 396887

Dans cette affaire, le Tribunal administratif a été saisi d'une demande d'annulation de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail.

Avant de statuer, le tribunal a transmis au Conseil d'Etat la question suivante : l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique d'un salarié protégé, doit-il refuser le licenciement comme étant en rapport avec les fonctions représentatives, lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé en lien direct avec les difficultés mises par son employeur à l'exercice de ces fonctions ?

Le Conseil d'Etat répond par l'affirmatif en rappelant que lorsque le licenciement d'un salarié protégé est envisagé, celui-ci « ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou son appartenance syndicale ».

Dès lors, il appartient à l'inspecteur du travail « de faire obstacle » à tout licenciement en lien avec les fonctions représentatives ou syndicales du salarié, quel que soit le motif de licenciement retenu par l'employeur.

Ainsi, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude du salarié, il revient à l'inspecteur du travail de rechercher « si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé compte tenu :

- des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée ;
- de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé ;
- des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ».

Toutefois, le Conseil d'Etat rappelle que dans l'exercice de ce contrôle, l'inspecteur du travail ne

doit pas « *rechercher la cause de cette inaptitude* ».

Pour autant, l'inspecteur du travail doit vérifier l'existence d'un lien avec l'exercice d'un mandat.

En l'espèce, l'inaptitude du salarié résultait « *d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives* ». Cet élément est de nature à révéler l'existence d'un tel rapport.

L'inspecteur du travail est donc tenu de refuser d'autoriser le licenciement et ce, même si le « *salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement* ».

Note : Cet avis marque la tentative de conciliation de deux principes, le contrôle de l'absence de lien avec le mandat et l'absence de contrôle des causes de l'inaptitude. Ainsi, il atténue le second principe en permettant de refuser la demande si la cause de l'inaptitude est en lien avec le mandat.

Salarié protégé – Licenciement pour motif économique – Demande d'autorisation – Obligation de reclassement – Recherche de reclassement insuffisante au moment de la demande d'autorisation – Régularisation postérieure avant la décision du Ministre – Obligation satisfaite

Rappel : Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié, dans l'entreprise ou dans une entreprise du groupe auquel elle appartient, est impossible (article L. 1233-4 du Code du travail).

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 8 juillet 2008, n° 06-45.564) peu important qu'elles appartiennent ou non au même secteur d'activité (Cass. Soc., 13 décembre 2011, n° 10-21.745).

CE, 21 septembre 2016, n° 383940

L'employeur a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé.

L'inspecteur du travail a refusé d'autoriser ce licenciement au motif que l'employeur s'était limité à rechercher des offres de reclassement au niveau de l'entreprise alors que celle-ci appartenait à un groupe.

Contestant cette décision, l'employeur a saisi le Ministre du Travail en procédant au préalable à une recherche élargie de reclassement. Le Ministre a infirmé cette décision et autorisé le licenciement du salarié protégé.

La Cour administrative d'appel a approuvé cette décision estimant que l'entreprise avait satisfait à son obligation de reclassement dans la mesure où elle avait proposé au salarié quatre postes de reclassement « *sur des emplois de niveau équivalent ou supérieur au sein* » et qu'il n'existait pas dans le groupe de possibilités de reclassement. Le fait que l'entreprise ait procédé à des recherches de reclassement au niveau du groupe après le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement était « *sans incidence* » sur le contrôle du respect de l'obligation de reclassement.

Saisi du pourvoi, le Conseil d'Etat a rejeté le pourvoi.

Il rappelle que pour contrôler le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, le juge doit « *tenir compte de l'ensemble des circonstances de fait, notamment de ce que les recherches de reclassement conduites au sein de la société avaient débouché sur des propositions précises de reclassement, de la nature et du nombre de ces propositions, ainsi que des motifs de refus avancés par le salarié* ». Ce contrôle doit se faire « *au regard des possibilités existant, le cas échéant, dans les autres entreprises du groupe* ».

En examinant les faits de l'espèce, le Conseil d'Etat a validé l'autorisation de licenciement.

En effet, après avoir relevé qu'à « *la date à laquelle l'inspectrice du travail a refusé le*

licenciement », l'employeur n'avait « *procédé à aucune recherche de reclassement au sein des autres entreprises du groupe* », la cour a constaté que « *postérieurement au refus de l'inspectrice du travail mais avant que le ministre ne statue sur le recours hiérarchique dirigé contre cette décision* », l'entreprise a « *procédé dans l'ensemble des autres entreprises du groupe (...) à la recherche des possibilités de reclassement* » du salarié « *sur des fonctions comparables à celles qu'il occupait* ».

En l'espèce, aucune possibilité de reclassement « *n'existait, à la date de cette décision, au sein des autres entreprises du groupe* ».

Malgré le décalage dans le temps, la Haute juridiction considère donc que « *l'employeur devait, à la date de la décision de l'inspectrice du travail, être regardé comme ayant procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié, tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe auquel elle appartenait* ».

Note : Le Conseil d'Etat autorise le Ministre du Travail à prendre en compte les recherches de reclassement effectuées postérieurement à la décision de l'inspecteur du travail mais antérieurement à sa décision pour statuer sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Il semble donc possible de régulariser la procédure a posteriori avant le recours hiérarchique.

Harcèlement moral – Dénonciation – Action en diffamation (NON) – Action en dénonciation calomnieuse (OUI)

Rappel : En vertu de l'article L. 1152-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance de cet article, toute disposition ou tout acte contraire est nul (article L. 1152-3 du Code du travail).

Toutefois, un salarié peut être licencié s'il a agi de mauvaise foi, laquelle :

- résulte de la connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits (Cass. Soc., 7 février 2012, n° 10-18.035) ;
- ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. Soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318).

Cass. 1^{ère} civ., 28 septembre 2016, n° 15-21.823

Estimant être victime de harcèlement moral de la part de deux supérieurs hiérarchiques, un salarié a envoyé un courrier au DRH de la société pour dénoncer ces agissements. Une copie de ce courrier a également été adressée au CHSCT.

Considérant que ces propos étaient diffamatoires, la société et les supérieurs hiérarchiques visés dans le courrier ont assigné le salarié devant les juridictions civiles afin d'obtenir réparation de leurs préjudices.

Le salarié n'étant pas parvenu à établir la preuve de sa bonne foi ou la vérité des faits jugés diffamatoires, la Cour d'appel l'a condamné à verser 300 euros de dommages-intérêts à chacun de ses supérieurs hiérarchiques.

Le salarié s'est pourvu en cassation au motif que les dispositions relatives à la diffamation n'étaient pas applicables en cas de dénonciation d'un harcèlement moral. Selon lui, un salarié, victime de harcèlement moral devait pouvoir dénoncer de tels agissements sans risquer d'être poursuivi pour diffamation.

La première chambre civile de la Cour de cassation censure la décision d'appel en précisant que les salariés disposent d'un véritable droit « *de dénoncer, auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, les agissements*

répétés de harcèlement moral dont il estime être victime ».

Ainsi, afin d'éviter de « faire obstacle à l'effectivité » de ce droit, la dénonciation de « tels agissements, auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation ».

Toutefois, le salarié peut se voir poursuivi pour dénonciation calomnieuse qui implique de caractériser sa mauvaise foi.

En effet, « 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 ».

Temps partiel – Heures complémentaires – Paiement – Conditions – Accord implicite – Nécessaires à la réalisation des tâches

Rappel : Est considéré à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (article L. 3123-1 du Code du travail) :

- à la durée légale du travail appréciée à la semaine, au mois ou à l'année ;
- ou à la durée conventionnelle de travail dans la branche, l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Le salarié peut effectuer des heures complémentaires à condition :

- qu'elles n'aient pas pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail (article L. 3123-9 du Code du travail) ;
- sauf accord, que le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié ne soit pas supérieur au 10^{ème} de la durée de travail prévu dans le contrat (article L. 3123-28 du code du travail).

Les heures complémentaires effectuées sont majorées, à défaut d'accord, de :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10^{ème} des heures prévues au contrat de travail ;
- 25 % pour celles effectuées entre le 10^{ème} et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 14-21.654

A la suite de son licenciement pour faute grave, un salarié, à temps partiel, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'heures complémentaires.

Le salarié soutenait avoir effectué des heures de travail, en dehors de son temps de travail pour rénover un bureau, sans être rémunéré.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif que :

- ces heures de travail « n'ont pas été effectuées à la demande de la direction » ;
- le salarié avait refusé l'aide de ses collègues de travail pour effectuer cette mission.

Le salarié s'est pourvu en cassation. Il estimait que les heures de travail effectuées en dehors de son temps de travail devaient lui être rémunérées dans la mesure où elles étaient accomplies avec l'accord implicite de l'employeur. Le salarié se référait par analogie à la jurisprudence relative aux heures supplémentaires.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que le paiement des heures complémentaires n'est pas dû lorsque ces heures « ont été réalisées par le salarié sans l'accord de l'employeur et n'étaient pas nécessaire à la réalisation des tâches qui lui étaient confiées ».

Note : La Cour de cassation ne retient pas en matière d'heures complémentaires la même approche qu'en matière d'heures supplémentaires pour laquelle elle valide le droit au paiement des heures effectuées par le salarié

de sa propre initiative, avec l'accord implicite de l'employeur (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-16.423).

Heures supplémentaires – Non-respect des dispositions conventionnelles – Dommages-intérêts – Préjudice distinct de celui résultant du retard de paiement

Rappel : Les heures supplémentaires sont en principe payées selon la même périodicité et aux mêmes dates que le salaire (article L. 3242-1 du Code du travail).

Toutefois, le paiement des heures supplémentaires peut être décalé par rapport à la paie du mois au cours duquel ces heures ont été effectuées si le décalage résulte de l'organisation du service de paie et de la pratique en vigueur dans l'entreprise (Cass. Soc., 7 avril 1999, n° 96-45.601).

Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 14-26.101

En cours d'exécution de son contrat de travail, un salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires ainsi que des dommages-intérêts pour non-respect de l'employeur aux dispositions conventionnelles en matière d'heures supplémentaires.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions prévues dans la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988 qui prévoient une rémunération des temps de pause et des temps d'accueil des participants.

La Cour d'appel a fait droit aux deux demandes du salarié.

Concernant la demande de dommages-intérêts, la cour a jugé que le non-respect par l'employeur des dispositions conventionnelles en matière d'heures supplémentaires causait un préjudice certain au salarié puisqu'il « *n'a pas bénéficié en son temps des sommes qui lui étaient dues* ».

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse et rappelle qu'en vertu de l'article 1153 du Code civil « *le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de celui résultant du retard de*

paiement peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance ».

Toutefois, la Cour conditionne le versement de dommages-intérêts à l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du retard de paiement, préjudice qui n'était pas caractérisé en l'espèce.

Note : La Cour de cassation a déjà écarté le principe de réparation automatique à certains manquements de l'employeur, subordonnant ainsi cette réparation à la démonstration par le salarié d'un préjudice (Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293 ; Cass. Soc., 17 mai 2016, n° 14-21.872 ; Cass. Soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578 ; Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066 ; Actu-tendance n° 349, 355, 360). Cette analyse s'inscrit donc dans la droite ligne de la jurisprudence.

Congé de maternité – Projet de licenciement économique – Proposition de reclassement pendant le congé – Actes préparatoires au licenciement (NON)

Rappel : Pendant son congé de maternité et à l'issue de ce congé pendant 10 semaines, la salariée ne peut être licenciée sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif non lié à la maternité (articles L. 1225-4 du Code du travail).

Il est également interdit de procéder à des mesures préparatoires au licenciement pendant le congé de maternité. Tel est le cas, lorsqu'un salarié est recruté pendant ce congé en vue de remplacer définitivement la jeune mère, le nom de son remplaçant figurant sur l'organigramme de la société (Cass. soc. 15 septembre 2010 n° 08-43.299).

Cas. Soc., 14 septembre 2016, n° 15-15.943

Pendant son congé de maternité, une salariée est informée par son employeur de la mise en œuvre d'un projet de restructuration impliquant la suppression de son poste.

Un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi. L'employeur a proposé à la salariée deux emplois de reclassement qui pourraient lui convenir. Propositions refusées par la salariée, qui est

licenciée pour motif économique après l'expiration de son congé de maternité.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la nullité de son licenciement.

Elle soutenait que son licenciement constituait une discrimination puisqu'il avait été préparé pendant son congé de maternité.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a débouté la salariée de sa demande considérant que « les actes préparatoires au licenciement pendant la période de protection ne pouvaient constituer une discrimination dans la mesure où il était indispensable de se rapprocher de la salariée pour précisément préparer son reclassement ».

La Haute juridiction apporte donc des précisions sur la notion de mesures préparatoires au licenciement prohibées pendant le congé de maternité.

Ne constitue pas de telles mesures, le fait pour l'employeur de proposer à la salariée des postes de reclassement préalable à un licenciement collectif pour motif économique.

Note : La Cour de cassation avait jugé que le fait d'informer une salariée de la réorganisation de l'entreprise avant son départ en congé maternité et de lui faire plusieurs propositions de postes pendant son congé ne constituait pas des mesures préparatoires au licenciement (Cass. soc. 10-2-2016 n° 14-17.576). Elle a le mérite d'apporter des précisions sur la notion d' « acte préparatoire » dans un contexte de licenciement pour motif économique.

RELATIONS COLLECTIVES

CHSCT – Désignation des membres – Accord collectif prévoyant une répartition des sièges par site – Dispositions conventionnelles moins favorables que les dispositions légales

Rappel : Le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés, par un collège constitué par les membres élus du CE et les DP (article L. 4613-1 du Code du travail).

Le nombre de membres composant la délégation du personnel au CHSCT varie en fonction de l'effectif de l'établissement (article R. 4613-1 du Code du travail).

Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant notamment la composition du CHSCT qui résultent d'accords collectifs ou d'usages (article L. 4611-7 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 septembre 2016, n° 15-60.201

Au sein d'une UES, composé de 5 sociétés, a été conclu un accord relatif à l'architecture des

CHSCT. Cet accord prévoyait la mise en place de 3 CHSCT au sein de 3 établissements avec chacun une compétence nationale.

Pour le CHSCT de l'un de ces établissements (société de l'UES), l'accord prévoyait une répartition de 25 sièges entre 16 sites et une présentation des candidatures selon cette répartition.

La désignation des membres du CHSCT s'est déroulée conformément à ces dispositions. Un syndicat a alors saisi le Tribunal d'instance afin d'en obtenir l'annulation. Il soutenait que la répartition des sièges par site ne faisait pas partie des aménagements conventionnels possibles.

Le Tribunal d'instance a débouté le syndicat de sa demande au motif que :

- les conditions de désignation des membres du CHSCT relevaient du domaine des aménagements conventionnels résultant de l'article L. 4611-7 du Code du travail, dans la mesure où celles-ci concernaient la composition du CHSCT ;

- les dispositions prévues par l'accord collectif étaient « *plus favorables que la loi* ». En effet, les juges du fond ont relevé que « *la répartition des sièges par site est plus avantageuse pour les salariés dès lors que cette exigence est un gage d'efficacité pour l'exercice des fonctions représentatives dans le domaine de la sécurité* » ;
- le nombre de sièges prévu par l'accord était supérieur à la loi (25 sièges au lieu de 9 en application de l'article R. 4613-1 du Code du travail) ;
- l'accord « *a reçu l'adhésion de la grande majorité des organisations syndicales et que les instances représentatives du personnel de l'UES y ont adhéré* ».

La Cour de cassation censure cette décision en précisant que « *lorsqu'un seul CHSCT à compétence nationale est institué au sein d'un établissement, les salariés de cet établissement sont éligibles à la délégation du personnel au CHSCT, quel que soit le site géographique sur lequel ils travaillent* ».

Par conséquent, un accord collectif n'est pas autorisé, « *en procédant à une répartition des sièges par site* », à restreindre « *cette capacité que les salariés tiennent de la loi, peu important que l'accord augmente par ailleurs le nombre des sièges offerts* ».

Elections dans les entreprises de moins de 11 salariés – Candidature d'un syndicat – Contestation – Syndicat dont les statuts couvrent une partie de son ressort géographique – Candidature validée

Rappel : En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, un scrutin va être organisé au niveau régional du 28 novembre au 12 décembre 2016 (Actu tendance n° 367).

Peuvent se porter candidats à ces élections (article L. 2122-10-6 du Code du travail) :

- Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance

et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné ;

- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les candidatures peuvent être contestées dans un délai de 15 jours devant le Tribunal d'instance qui statue dans les 10 jours (articles R. 2122-39 et R. 2122-40 du Code du travail).

Cass. Soc., 30 septembre 2016, n° 16-60.288

L'union syndicale Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) a présenté sa candidature à ces élections au niveau de la région Nouvelle Aquitaine (ancienne Aquitaine, Limousin et Poitou Charentes).

La direction générale du travail (DGT) a, par une décision du 4 juin 2016, déclaré recevable cette candidature.

La CGT a formé un recours contre cette décision en soutenant que la candidature du syndicat était irrecevable car ses statuts ne couvraient pas l'ensemble de la région Nouvelle Aquitaine.

Le tribunal a fait droit à la demande de la CGT après avoir relevé que l'action du syndicat était limitée par ses statuts au pays basque, ce qui excluait les 11 autres départements de la région Nouvelle Aquitaine.

Saisie par l'union syndicale LAB, la Cour de cassation a censuré l'analyse estimant qu'en vertu de l'article L. 2122-10-6 du Code du travail « *peut présenter sa candidature au scrutin organisé au niveau régional, en vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, qui est légalement constituée depuis au moins deux ans et à laquelle les statuts donnent vocation à être présente dans le champ géographique concerné* ».

La Cour de cassation ajoute qu' « a vocation à être présente dans le champ géographique d'une région, au sens de ce texte, l'organisation syndicale dont les statuts couvrent une partie de son ressort géographique ».

Ainsi, en exigeant de l'union syndicale LAB qu'elle soit présente sur l'intégralité de la région Nouvelle Aquitaine, le Tribunal d'instance a « ajouté à la loi des conditions qu'elle ne prévoit pas ».

Note : La Cour de cassation a validé récemment la candidature de deux autres syndicats pour lesquels il était reproché de ne pas respecter les critères de valeurs républicaines et d'indépendance (Cass. Soc., 9 septembre 2016, n° 16-20.575 et n° 16-20.605 ; Actu-tendance n° 368). Il est intéressant de s'interroger sur les répercussions de cette approche dans l'entreprise dans le cadre de désignation ou de présentation de candidatures.

Législation et réglementation

Loi El Khomri – Projets de décret en préparation

De nombreuses dispositions de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue et à la sécurisation des parcours professionnels dite Loi « El Khomri » ne sont pas encore entrées en vigueur car elles nécessitent un décret d'application.

En sus des projets de décret énoncés dans l'actu-tendance n° 368, d'autres sont en cours de préparation à savoir sur :

- Le compte personnel d'activité, le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen ;
- La durée du travail ;
- La fin des avantages individuels acquis ;
- L'accord de préservation ou de développement de l'emploi.

Les décrets devraient paraître avant la fin de l'année. Ils feront l'objet d'une analyse dans une prochaine actu-tendance lors de leur parution.

Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail

Le présent décret vise à assouplir les obligations de l'employeur en matière de mise à disposition de vestiaires et de lieu de restauration.

Le décret entre en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2017**.

• Lieu de restauration

En vertu de l'article R. 4228-19 du Code du travail, il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, met à leur disposition un local de restauration (article R. 4228-22 du Code du travail).

Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, l'employeur met à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (article R. 4228-23 du Code du travail).

Par dérogation à l'article R. 4228-19, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

A compter du 1^{er} janvier 2017, cette possibilité ne sera plus soumise à l'autorisation de l'inspecteur du

travail. Une simple déclaration préalable devra être adressée à l'inspection du travail et au médecin du travail.

- **Vestiaire**

Les vestiaires collectifs sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Lorsqu'ils sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur (article R. 4228-2 du Code du travail).

A compter du 1^{er} janvier 2017, pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur pourra mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

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