

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



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Obligation de formation – 2 formations en 8 ans d'ancienneté – Inaptitude – Impossibilité de reclassement – Manquement à son obligation

**Rappel :** En vertu de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est tenu :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Avant la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les actions de formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences étaient suivies uniquement dans le cadre du compte personnel de formation. Désormais, elles peuvent être intégrées dans le plan de formation.

La Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a précisé que les formations peuvent être numériques.

#### **Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-13.594**

Victime d'une tendinite à l'épaule, une salariée, agent de fabrication, est déclarée par le médecin du travail inapte à son poste de travail ainsi qu'à tout poste en production ou en expédition mais apte à un poste de technicien qualité, de type administratif ou d'encadrement de production sans effort de manutention lourde et répétitive.

A la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation.

La salariée, titulaire d'un BTS en industrie agroalimentaire, reprochait à son employeur de :

- lui avoir proposé, au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, que deux formations l'une portant sur la sécurité incendie du bâtiment et l'autre sur l'hygiène et la qualité alors « *que ces notions avaient déjà été vues en BTS* » ;
- ne pas avoir bénéficié de formations régulières visant notamment à développer des compétences plus larges que celles qui étaient mobilisées pour son emploi.

Pour sa part, l'employeur estimait n'avoir aucune obligation de pallier au manque de formation initiale, son obligation de formation se limitant à « *l'adaptation du salarié à l'évolution de son poste* ».

La Cour d'appel a fait droit à sa demande. Elle estimait que l'employeur avait manqué à son obligation de formation dans la mesure où la salariée n'avait bénéficié que de deux formations en huit ans d'ancienneté, dont l'une portant sur la sécurité des incendies du bâtiment qui était « *sans rapport avec l'adaptation* » du salarié à son travail.

La cour ajoute que ce manquement de l'employeur « *avait nécessairement eu pour effet*

*de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle ».*

La Cour de cassation approuve l'analyse de la Cour d'appel et précise que la salariée « *aurait dû bénéficier, durant une période aussi longue, d'autres formations* » compte tenu de son niveau de diplôme.

## **Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Refus de réintégration – Indemnité de 6 mois de salaire – Dispositions applicables uniquement pour les entreprises d'au moins 11 salariés – Dispositions conformes à la Constitution**

**Rappel :** En vertu de l'article L. 1235-3 du Code du travail, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Le plancher indemnitaire de six mois de salaire n'est pas applicable lorsque (article L. 1235-5 du Code du travail) :

- le salarié a moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- le licenciement est opéré dans une entreprise employant moins de 11 salariés.

Dans ces deux cas, le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

### **Cons. Const., 13 octobre 2016, QPC n° 2016-582**

Le Conseil constitutionnel a été saisi par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité à la Constitution du second alinéa de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

La société requérante estimait que cet article méconnaissait deux principes à valeur constitutionnelle à savoir l'égalité devant la loi et la liberté d'entreprendre.

#### • **Principe d'égalité devant la loi**

La société soutenait que le second alinéa de l'article L. 1235-3 du Code du travail était contraire au principe d'égalité devant la loi dans la mesure où seules les entreprises d'au moins 11 salariés devaient payer l'indemnité minimale de six mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil Constitutionnel ne retient pas cet argument et déclare l'article conforme au principe d'égalité devant la loi.

Ce dernier rappelle que selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « *doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ».

Toutefois, « *le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* ».

En l'espèce, le Conseil constitutionnel a jugé qu'« *au regard des règles applicables à l'indemnisation du préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés ne sont pas placés dans une situation différente* ».

Selon le Conseil constitutionnel, la différence de traitement est justifiée par un but d'intérêt général. En effet, « *en prévoyant que le montant minimal de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse était seulement applicable aux licenciements opérés dans les entreprises d'au moins onze salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimées économiquement plus fragiles, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée* ».

En outre, le Conseil Constitutionnel considère que le critère de l'effectif est « *en adéquation avec l'objet de la loi, qui consiste à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse* » dans la mesure où :

- Dans les entreprises d'au moins onze salariés, l'indemnité minimale a pour objet d'éviter les licenciements injustifiés ;
- Dans les entreprises de moins de onze salariés, l'indemnité correspondant au seul préjudice subi, fixée sans montant minimal, apparaît en elle-même suffisamment dissuasive.

Le Conseil Constitutionnel ajoute que « *dans la mesure où les dispositions contestées ne restreignent pas le droit à réparation des salariés, le législateur pouvait limiter le champ d'application de cette indemnité minimale en retenant le critère des effectifs de l'entreprise* ».

- **Liberté d'entreprendre**

Dans son second moyen, la société soutenait que le second alinéa de l'article L. 1235-3 du Code du travail était contraire au principe de la liberté d'entreprendre en raison du caractère « incompressible » de l'indemnité minimale de six mois et de la possibilité pour le juge de décider d'un montant supérieur, sans que le législateur ait fixé de critères d'évaluation du préjudice.

Le Conseil constitutionnel ne retient pas plus cet argument. Il rappelle que le législateur peut apporter à la liberté d'entreprendre « *des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi* ».

En l'espèce, en prévoyant un montant minimal d'indemnisation, le législateur :

- A viser à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, « *les dispositions contestées mettent en œuvre le droit de chacun d'obtenir un emploi découlant du 5<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946* ».

- A mis en œuvre le principe de responsabilité, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

Les Sages ont estimé que « *le législateur a opéré entre d'une part, le droit de chacun d'obtenir un emploi et le principe de responsabilité et, d'autre part, la liberté d'entreprendre une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée* ».

En conclusion, le Conseil constitutionnel a jugé que le second alinéa de l'article L. 1235-3 du Code du travail était conforme à la Constitution.

**Pouvoir disciplinaire de l'employeur – Prescription des faits fautifs – Deux mois – Enquête préliminaire – Interruption du délai (NON)**

---

**Rappel :** Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (article L. 1332-4 du Code du travail).

Ainsi, à condition d'avoir été engagées avant l'expiration du délai de deux mois, les poursuites pénales interrompent ce délai jusqu'à la décision définitive de la juridiction répressive si l'employeur est partie à la procédure pénale et, dans le cas contraire, jusqu'au jour où il est informé de l'issue définitive de cette dernière (Cass. Soc., 15 juin 2010, n° 08-45.243).

**Cass. Soc., 13 octobre 2016, n° 15-14.006**

Le 16 novembre 2010, un salarié, conducteur de bus, a commis des violences sur une passagère. Cette dernière a déposé une plainte pénale.

Un représentant de l'employeur a été entendu à ce sujet par les services de police le 16 janvier 2009 dans le cadre d'une enquête préliminaire.

Estimant que le délai de prescription avait été interrompu à compter de cette date, l'employeur a engagé les poursuites disciplinaires à l'encontre du salarié à l'issue de sa condamnation définitive par le Tribunal correctionnel.

Le salarié a été convoqué le 25 octobre 2010 à un entretien préalable puis licencié le 16 novembre 2010.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à son employeur de l'avoir licencié alors que les faits qui lui sont reprochés étaient prescrits au moment de l'engagement des poursuites disciplinaires.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que l'employeur avait eu connaissance des faits commis par le salarié le 16 janvier 2009. Dès lors, le délai prescription de deux mois a commencé à courir à compter de cette date. L'employeur n'étant pas en mesure de rapporter la preuve de l'ouverture de poursuites pénales pendant ce délai, les juges ont considéré que le délai de prescription s'était achevé le 16 mars 2009.

La société s'est pourvue en cassation. Elle estimait:

- D'une part, que le délai de prescription avait été interrompu à compter du 16 janvier 2009 par l'ouverture de l'enquête préliminaire. Selon l'employeur, « *la notion de poursuites pénales inclut nécessairement l'enquête préliminaire* » ;
- D'autre part, qu'il appartenait au salarié et non à la société d'établir que le déclenchement des poursuites disciplinaires était intervenu tardivement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Dans un premier temps, la Haute juridiction précise dans un attendu de principe que l'ouverture d'une enquête préliminaire « *n'est pas un acte interruptif du délai prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail* » dans la mesure où elle n'a pas pour effet de mettre en mouvement l'action publique.

Ensuite, la Cour de cassation considère que c'est « *sans inverser la charge de la preuve* » que la Cour d'appel a retenu la prescription des faits reprochés au salarié dans la mesure où l'employeur ne rapportait pas la preuve que des poursuites pénales étaient intervenues dans les deux mois à compter de l'audition par les services de police.

## **Inaptitude – Consultation des DP – Aucune obligation de consultation en cas d'impossibilité de reclassement**

**Rappel :** En vertu de l'article L. 1226-10 du Code du travail, lorsqu' à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer 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 existant dans l'entreprise.

Cette proposition est faite après avoir recueilli l'avis des délégués du personnel (DP).

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 étend l'obligation de consulter les DP à l'inaptitude d'origine non professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-16.782**

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

Estimant que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à son employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement en l'informant de son impossibilité de reclassement avant même la consultation des DP.

La Cour de cassation rejette la demande du salarié considérant que « *si les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail exigent que l'avis des délégués du personnel intervienne avant la proposition de reclassement, une telle exigence ne résulte, en l'absence de proposition de reclassement, ni de ce texte, ni de l'article L. 1226-12 du même code* ».

En l'espèce, la Cour d'appel a relevé que l'employeur justifiait de son impossibilité de

reclassement. Par conséquent, il n'était pas tenu de consulter les DP.

**Note :** Il s'agit d'un revirement de jurisprudence. Jusqu'à présent, la Cour de cassation imposait à l'employeur de consulter les DP même s'il était dans l'impossibilité de proposer un reclassement au salarié (Cass. Soc., 22 juin 1994, n° 91-41.610).

Toutefois, il convient de rester prudent, l'impossibilité de reclassement doit résulter des préconisations du médecin du travail et être justifiée par l'employeur.

**Inaptitude – Obligation de reclassement – Absence de dispense – Impossibilité de remplir cette obligation – Régularisation par les réponses apportées par le médecin du travail**

**Rappel :** En vertu de l'article L. 1226-12 du Code du travail, l'employeur peut licencier un salarié déclaré inapte :

- En cas d'impossibilité de reclassement ;
- En cas de refus du salarié aux offres de reclassement ;
- Lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Pour ce troisième motif de licenciement, l'employeur est dispensé de son obligation préalable de reclassement.

Toutefois, cette dispense est limitée à l'entreprise et à l'inaptitude d'origine professionnelle. Si l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur reste donc tenu de rechercher des offres au niveau du groupe.

Pour bénéficier de cette dispense, l'avis du médecin du travail doit expressément mentionner que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Si l'avis du médecin du travail indique que l'état de santé du salarié ne permet pas de proposer un reclassement dans l'entreprise, l'employeur n'est pas exonéré de son obligation de reclassement (Cass. Soc., 5 octobre 2016 15-18.205).

**Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-16.429**

A la suite d'un accident du travail, un salarié est déclaré inapte puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. L'avis du médecin du travail mentionnait une inaptitude « à tous les postes de l'entreprise avec mention d'un danger immédiat ».

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect de l'employeur à son obligation de reclassement.

Il soutenait que son employeur n'avait pas recherché des postes de reclassement alors qu'il ne bénéficiait pas d'une dispense.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant à l'inverse que l'employeur était dispensé de rechercher des offres de reclassement dans la mesure où :

- d'une part, « postérieurement à son avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, le médecin du travail, à nouveau consulté par l'employeur quant aux mesures envisageables pour reclasser le salarié, avait dans deux courriers successifs précisé que c'était le fait de travailler dans l'entreprise qui posait le problème de l'inaptitude et qu'aucune proposition de reclassement n'était envisageable » ;
- d'autre part, l'employeur n'appartenant pas à un groupe, « le reclassement du salarié était impossible ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation déboute le salarié en rappelant en premier lieu que « l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient ».

Toutefois, « les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la

*justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ».*

**Note :** La Loi du 8 août 2016 précitée étend la dispense de recherche de reclassement à l'inaptitude d'origine non professionnelle. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur pourra directement licencier le salarié lorsque le médecin mentionnera expressément dans son avis d'inaptitude physique « *que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du*

*salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » (article L. 1226-12 nouveau).*

Dans cette nouvelle formulation, le terme « entreprise » a disparu. On peut alors se demander si l'employeur serait toujours contraint de rechercher des postes de reclassement au niveau du groupe. En l'absence de précision, il est plus prudent de continuer à procéder à de telles recherches.

## RELATIONS COLLECTIVES

---

### **Transfert des contrats de travail – Mise en cause des accords de l'entreprise cédante – Absence d'un nouvel accord – Versement d'une prime conventionnelle conditionnée au renoncement des AIA – Inégalité de traitement**

---

**Rappel :** En vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai de 15 mois, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais (article L. 2261-14 du Code du travail).

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a supprimé la notion d'avantages individuels acquis (AIA).

Désormais, en l'absence d'accord dans un délai de 15 mois, les salariés conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la date à laquelle les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la nouvelle loi.

### **Cass. Soc., 13 septembre 2016, n° 14-25.411**

À la suite d'une fusion, les contrats de travail des salariés de la société cédante ont été transférés à la société d'accueil en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Les accords de l'entreprise cédante ont été mis en cause. En l'absence de signature d'un nouvel accord à l'issue du délai de 15 mois, les salariés de l'entreprise cédante ont bénéficié des AIA. Toutefois, leur nouvel employeur leur a proposé le choix suivant :

- soit conserver leur AIA, mais renoncer à une prime de « *qualité/productivité/sécurité* » en

vigueur au sein de l'entreprise d'accueil ;

- soit signer un nouveau contrat de travail leur permettant notamment de percevoir cette prime en contrepartie de la renonciation des AIA.

Un syndicat de l'établissement d'accueil a saisi le Tribunal de grande instance afin de voir reconnaître l'existence d'une inégalité de traitement entre les salariés transférés qui ont accepté et ceux qui ont refusé de signer un nouveau contrat de travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation donne raison au syndicat.

La Haute juridiction énonce dans un attendu de principe que « *l'employeur entrant ne peut subordonner le bénéfice dans l'entreprise d'accueil des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, à la condition que les salariés transférés renoncent aux droits qu'ils tiennent d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou qu'ils renoncent au maintien des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif en application* » de l'article L. 2261-14, ancienne rédaction.

### **Plan d'épargne d'entreprise – Taux d'abondement différent entre les cadres et les non-cadres – Accord conclu avant la réforme du 19 février 2001 – Nouvelles dispositions non applicables**

**Rappel :** La Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a introduit dans le Code du travail une disposition relative au plan d'épargne d'entreprise (PEE) qui interdit de faire varier le montant de l'abondement de l'entreprise en fonction de la rémunération des salariés (article L. 3332-12 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 13-24.437**

Le 2 mars 2000, l'employeur a conclu un accord portant sur un PEE avec le comité central

d'entreprise. Cet accord prévoyait un abondement de l'entreprise de 100 % pour les versements volontaires effectués par les salariés cadres et de 4 % pour les salariés non cadres.

A la suite de la publication de la Loi du 19 février 2001 précitée, les salariés non cadres ont demandé à l'employeur de renégocier l'accord PEE.

Face au refus de l'employeur, certains salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir une indemnisation de ce préjudice.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande au motif que les dispositions de la Loi du 19 février 2001 présentaient un caractère d'ordre public. Elles étaient donc d'application immédiate et s'imposaient aux accords conclus antérieurement à la Loi.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en précisant l'impact d'une nouvelle loi sur les dispositions d'un accord collectif préexistant.

Au terme de l'article 2 du Code civil, « *la loi ne dispose que pour l'avenir* ».

Dès lors, les dispositions de l'accord ne peuvent être contestées qu'au regard des dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion. Les dispositions d'une Loi postérieure ne peuvent pas être invoquées pour réclamer une indemnisation.

Il aurait pu en être autrement :

- si l'accord avait été dénoncé ou révisé postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi du 19 février 2001 précitée. Dans ce cas, l'employeur aurait eu l'obligation de se conformer aux nouvelles dispositions de la Loi ;
- si les dispositions de la Loi étaient d'ordre public absolu.

## 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 et n° 370, d'autres sont en cours de préparation à savoir sur :

- Les modalités de recours à un référendum pour valider les accords d'entreprise ;
- Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;
- Les dispositions relatives aux congés, autres que les congés payés.

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° 2016-1358 du 11 octobre 2016 relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail

Le présent décret élargit les missions confiées aux collaborateurs médecin.

Depuis la Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, les services de santé au travail peuvent recruter des collaborateurs médecin. Il s'agit de praticiens qui n'ont pas encore la qualification de médecin du travail mais qui s'engagent à suivre une formation en vue d'obtenir cette qualification.

Avant l'entrée en vigueur du décret, les missions des collaborateurs médecin étaient limitées. Ils ne pouvaient qu'examiner les salariés et rédiger des rapports.

Depuis le 14 octobre 2016, les collaborateurs médecin peuvent :

- réaliser tous les examens prévus dans le cadre du suivi médical des salariés ;
- prononcer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

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

La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF).

Le CPF est ouvert aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Il permet de cumuler des heures pour suivre des actions de formation en vue d'obtenir une qualification ou développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

La Loi du 8 août 2016 précitée a complété les dispositions relatives aux CPF.

- **Majoration du CPF pour les salariés peu qualifiés**

En principe, un salarié qui travaille à temps complet voit son CPF alimenter de 24 heures par an dans la limite de 120, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures (article L. 6323-11 du Code du travail).

La Loi du 8 août 2016 a prévu une majoration des heures de formation pour les salariés peu qualifiés.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les salariés qui n'ont 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 bénéficient de 48 heures par an dans la limite de 400 heures (article L. 6323-11-1 du Code du travail).

Pour bénéficier de cette majoration, le décret précise que le titulaire du CPF devra déclarer remplir les conditions mentionnées ci-dessus (niveau de qualification) par voie dématérialisée (article D. 6323-3-1 du Code du travail).

- **Nouvelles formations éligibles au CPF**

La Loi du 8 août 2016 a élargi la liste des formations éligibles au CPF.

- **Bilan de compétences**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences seront éligibles au CPF (article L. 6323-6 du Code du travail).

Le décret précise le contenu, le déroulement et les modalités de financement de cette formation ainsi que les organismes habilités à les dispenser (article D. 6323-8-1 du Code du travail).

- **Actions d'évaluation comprises dans le socle de connaissances et de compétences**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, seront éligibles au CPF les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (article L. 6323-6 du Code du travail).

L'article D. 6113-5 du Code du travail est complété dans ce sens.

- **Actions de formation dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, seront également éligibles au CPF les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (article L. 6323-6 du Code du travail).

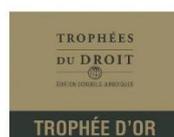
Le décret précise les conditions pour bénéficier de ces formations, leur contenu ainsi que les organismes habilités à les dispenser (article D. 6323-8-2 du Code du travail).

**PARIS**

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

**NICE**

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



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

**2016**



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

**2016**