



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE

MAI 2017



ACTUS LEGISLATIVES

Loi Travail : publication de 3 nouveaux décrets d'application relatifs à :

- La mise en place de l'instance de dialogue social commune à l'ensemble d'un réseau de franchisés : il s'agit d'une nouvelle instance représentative du personnel devant être mise en place dans certains réseaux de franchise d'au moins 300 salariés. Sa mise en place et ses modalités de fonctionnement doivent être négociées entre le franchiseur et les représentants des salariés. Néanmoins, à défaut d'accord, ce sont les règles prévues dans le décret qui s'appliquent.
D. n° 2017-773 du 4 mai 2017
- L'organisation de formations communes : salariés et employeurs ont dorénavant la possibilité de suivre des formations communes, qui ont pour but d'instaurer une culture commune du dialogue social. Elles porteront notamment sur les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et l'environnement juridique. A noter que les branches peuvent également, via un accord collectif, définir le contenu des formations communes, les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ainsi que leurs modalités de financement.
D. n° 2017-714 du 2 mai 2017, JO 4 mai
- La contestation des avis du médecin du travail : depuis le 1^{er} janvier 2017, la contestation d'un avis du médecin du travail se fait devant le Conseil de prud'hommes, en référé, au moyen de la désignation d'un médecin-expert. Sa décision se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifié l'avis du médecin du travail.
D. n° 2017-1008 du 10 mai 2017

Interdiction du vapotage sur les lieux de travail

A compter du 1^{er} octobre 2017, il sera interdit d'utiliser sa cigarette électronique dans tous les locaux recevant des postes de travail, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés, couverts et affectés à un usage collectif. La méconnaissance de cette règle rend son auteur passible d'une amende.
D. n° 2017-633, 25 avr. 2017 : JO, 27 avr.

Plus de souplesse pour la mise en place d'un emplacement dédié à la prise des repas sur le lieu de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2017, quand moins de 25 salariés demandent à prendre leurs repas sur leur lieu de travail, l'employeur n'a plus à solliciter l'autorisation de l'inspecteur et l'avis du médecin du travail. Il doit simplement leur adresser une déclaration, dont le contenu est fixé par un arrêté du 4 mai 2017, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017.
Arr. 4 mai 2017, NOR : ETST1713683A : JO, 7 mai





ACTUS BRANCHES

SALAIRES

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé.

- Boulangerie- Pâtisserie industrielles : [Avenant n°23 du 19 avril 2017](#)
- Distributeurs conseils hors domicile : [Avenant 2017-1 du 11 avril 2017](#)
- Eaux embouteillées : [Avenant n° 35 du 31 mars 2017](#)
- Coopératives de consommateurs : [Avenant 0915 du 6 avril 2017](#)
- Commerce de gros de la confiserie, chocolaterie : [Accord du 3 avril 2017](#)
- Promotion Immobilière : [Avenant n° 38 du 16 mai 2017](#)
- Horlogerie-Bijouterie (commerce de détail) : [Avenant n°35 du 2 mars 2017](#) (prime d'ancienneté)

TEMPS DE TRAVAIL

Un avenant relatif au travail du dimanche a été conclu dans la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. La CFTC n'est pas signataire de ce dernier étant donné qu'il s'agit d'une simple reprise des textes existants et qu'aucune proposition d'amélioration de la CFTC n'a été prise en compte. (*Avenant n°58 du 22 septembre 2016*)

Un avenant relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année a été également conclu dans cette branche. (*Avenant n°59 du 15 décembre 2016*)

FRAIS DE SANTE

Dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, un avenant a été signé afin d'adapter le régime professionnel de frais de santé aux dispositions légales en vigueur. A ce titre, la condition d'un an d'ancienneté pour en bénéficier n'existe plus et les conditions de dispense à ce régime sont précisées. (*Avenant n°4 du 31 mars 2017*)

DIVERS

Dans la branche du Négoce de l'ameublement, un avenant relatif au don de jours de repos a été signé. (*Avenant du 29 mars 2017*)

Une nouvelle convention collective a été signée le 15 mai 2017 dans la Poissonnerie. (*Accord du 15 mai 2017*)

Dans la branche de l'Horlogerie-Bijouterie, un avenant relatif à l'article 23.1 sur la rupture du contrat de travail a été conclu. Il détermine notamment les durées des préavis en cas de licenciement ou de démission. (*Avenant n°36 du 2 mars 2017*)

A compter du 1er septembre 2017, conformément aux dispositions de la loi travail d'août 2016, tous les accords collectifs de branche qui seront conclus devront être publiés dans une base de données nationale dont le contenu sera publié en ligne. Un décret du 3 mai 2017 précise que les accords de branche étendus devront y figurer dans leur version intégrale. Une publication partielle pourra être faite dans certaines conditions dès lors qu'il sera précisé les raisons de ce choix. Par ailleurs, à la demande d'une des organisations signataires, l'accord pourra être publié dans une version rendue anonyme.

Décret 2017-752 du 3 mai 2017, JO du 5





JURISPRUDENCE

Maintien de l'employabilité des salariés : c'est une obligation pour l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail. L'employeur ne remplit pas cette obligation de formation quand un salarié ayant 25 ans d'ancienneté n'a suivi depuis son embauche que 2 jours de formation « sécurité ».

Cass. soc., 21 avr. 2017, n° 15-28.640

Une personne étrangère à l'entreprise ne peut signer la lettre de licenciement

L'employeur ne peut donner mandat à une personne qui n'appartient pas à l'entreprise (expert-comptable extérieur à l'entreprise) pour signer la lettre de licenciement d'un salarié en utilisant la mention « pour ordre ». Si tel est le cas, le licenciement devient sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-25.204

La protection du salarié en arrêt maladie après un accident de travail continue de s'appliquer

Un salarié, victime d'un accident du travail, qui n'a pas pu effectuer de visite de reprise et qui est par la suite en arrêt maladie continue de bénéficier de la protection contre le licenciement liée à l'accident du travail tant qu'il n'a pas effectué sa visite de reprise.

Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 16-12.295

Rupture conventionnelle : la Direccte peut changer d'avis

La Direccte peut librement revenir sur un refus d'homologation d'une convention de rupture conventionnelle du fait que le refus d'homologation de la convention de rupture est un acte administratif individuel non créateur de droits qui peut donc être "retiré", sachant que le retrait d'un acte correspond à sa disparition juridique pour l'avenir comme pour le passé. Cette solution permet d'éviter aux parties de reprendre toute la procédure en cas de refus initial fondé notamment sur une simple erreur ou un manque d'information.

Cass. soc., 12 mai 2017, n° 15-24.220



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE

MAI 2017



QUESTION/REPOSE

Puis-je consommer de l'alcool sur mon lieu de travail ?

Oui mais en respectant un certain nombre de conditions.

Tout d'abord, l'article R4228-20 du code du travail prévoit que les seules boissons alcoolisées dont la consommation est autorisée sur le lieu de travail sont le vin, le cidre, la bière et le poiré.

De plus, l'article R4228-21 interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail les personnes en état d'ivresse. Le fait de se présenter à son poste de travail en état d'ébriété pourrait donc justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement.

L'article R4228-20 permet également à l'employeur de restreindre encore plus la consommation d'alcool sur le lieu de travail, voire de l'interdire. Cette limitation ou interdiction peut se matérialiser dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Cependant, ces restrictions ne sont justifiées que si la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité physique et mentale des travailleurs. L'employeur est donc en droit de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les conséquences découlant de la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail. Cependant, une interdiction générale de consommer de l'alcool ne sera justifiée que si elle est proportionnée au but recherché.

Le règlement intérieur peut également prévoir la possibilité pour l'employeur de contrôler l'alcoolémie de ses salariés. Néanmoins, cette faculté est fortement encadrée. Ainsi, elle doit être prévue par le règlement intérieur et ne peut être effectuée que si, en raison de la nature du travail du salarié, son état d'ébriété serait de nature à exposer des personnes ou des biens à un danger (*Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47.000*). Ce contrôle doit être préventif, non systématique et destiné à faire cesser immédiatement une situation dangereuse. S'il est positif, et que règlement intérieur ou la note de service qui le prévoit laisse la possibilité au salarié de le contester, celui-ci risque une sanction disciplinaire, voire un licenciement (*Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878*).

