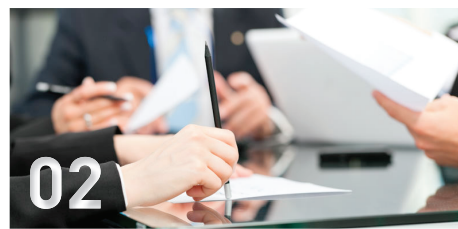




## 01 SOCIAL

L'actualité dédiée aux acteurs des CE et aux représentants du personnel.



## 02 FORMATION

Formation économique, sociale, syndicale. Faites le point sur vos possibilités.



## 03 SANTÉ

Maîtriser les règles en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.



Par **Violaine BRUN**,  
Rédactrice de la **News Express'CE**



# JURIS NEWS EXPRESSCE N°4

## L'INFORMATION JURIDIQUE EN TEMPS RÉEL

### ÉLUS DE COMITÉS D'ENTREPRISE : ET SI ON VOUS EN DONNAIT PLUS !

**T**enez-vous au courant de tous les événements qui rythment la vie de votre comité : l'essentiel de l'actualité juridique et sociale

des entreprises ainsi que la réglementation sociale sur le droit du travail et sur ses évolutions actuelles. L'objectif de cette **JurisNews**

**ExpressCE** consiste à vous livrer régulièrement - et surtout personnellement - dans votre boîte mail toute l'actualité dédiée à votre

mandat d'élu du comité d'entreprise. Un service qui va vous aider à coller aux exigences et aux urgences de votre mission. ■



### DROITS DES SALARIÉS

#### L'obligation de sécurité de l'employeur et Contrôle de qualification

**L**a Cour de cassation revient sur sa jurisprudence qui condamnait systématiquement sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat les employeurs dès lors que le harcèlement moral est avéré.

Une décision de principe qui vient s'inscrire dans une évolution significative de la Cour de cassation.

Au vu du Code du travail, la Cour de cassation précise que l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention

prévues par les articles du Code du travail (Articles L.1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2) et qui, informé de l'existence de faits constitutifs à un harcèlement moral, prend des mesures propres à le faire cesser, ne méconnaît pas l'obligation légale qui lui impose d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en la matière.

Une décision qui marque la volonté de la Cour de cassation de donner son plein effet à l'exigence légale de prévention.

#### Appréciation concédée aux juges du fond

Après un arrêt du 1er juin relatif à «l'intensité» de l'obligation patronale de sécurité, qui a fait couler beaucoup d'encre, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 8 juin une autre décision majeure.

Elle concerne la question sensible, du contrôle qu'elle exerce sur la qualification en matière de harcèlement moral. Et sur ce point, l'arrêt, opère un revi-

vement de jurisprudence « au frein à main » !

En effet, après avoir repris en main en 2008 ce contrôle qu'elle avait délaissé plus tôt, la Haute juridiction l'abandonne à nouveau. Abandon partiel cependant, puisque ce retour en arrière de la Cour de cassation ne se fait pas sans conditions.

On peut donc dire que la liberté d'appréciation désormais concédée aux juges du fond se voit de fait, placer sous le régime d'une sorte de liberté surveillée... ■



Par Violaine BRUN,  
Rédactrice de la News Express'CE



## SOCIAL : LOI EL KHOMRI

### LES CINQ POINTS DE LA LOI TRAVAIL AU CŒUR DU BRAS DE FER ENTRE SYNDICATS ET GOUVERNEMENT

**A**près trois mois de contestation sociale, le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez doit rencontrer Myriam El Khomri au ministère du Travail. Si le mot d'ordre reste le même : retrait d'un texte perçu comme une régression sociale, la rhétorique du syndicat a évolué au point de laisser penser que les critiques ne portent plus que sur des articles précis. Problème : au yeux du gouvernement, ils sont la colonne vertébrale du texte... Détail des cinq points du projet de loi au cœur du bras de fer.

#### 1 > L'inversion de la hiérarchie des normes

C'est le dispositif clé et aussi le point le plus contesté par les syndicats : L'article 2 du projet de loi réécrit la partie du Code du travail relative à l'organisation temps de travail en renforçant le poids des accords d'entreprise. Jusque-là, les accords conclus dans une entreprise ne pouvaient pas être moins favorables aux salariés que ceux conclus au sein de la branche qui regroupe les entreprises du même secteur d'activité. Désormais, une entreprise pourra négocier des dispositions moins favorables. Notamment pour les heures supplémentaires : aujourd'hui, les branches professionnelles peuvent empêcher les entreprises de leur secteur de faire sauter les 25 % de majoration fixées par la loi. Avec la nouvelle loi, un accord d'entreprise pourra prévoir un taux moindre, qui ne pourra toutefois être inférieur à +10 %. Au terme du débat à l'Assemblée, les députés ont intégré un « droit de regard » des branches, mais le « droit de veto » un temps envisagé a été abandonné. Pour les syndicats, la mesure menace d'attiser la concurrence entre les entreprises et défavoriser les salariés de petites entreprises peu syndiquées.

#### 2 > Le référendum d'entreprise

Autre innovation, le texte revoit en profondeur les modalités de validation d'un accord d'entreprise. Pour qu'un accord soit majoritaire, il devra désormais être signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50% des voix aux dernières élections professionnelles, contre 30% actuellement. Si un accord n'est pas majoritaire mais signé par des syndicats pesant au moins 30% des voix, il pourra être validé par les salariés par référendum. La CGT dénonce un outil de chantage à l'emploi destiné à contourner les délégués syndicaux et en demande le retrait.

#### 3 > Le licenciement économique

L'article 30 du texte détaille les critères objectifs permettant à l'entreprise de justifier des licenciements écono-

miques et les différencie en fonction de la taille de l'entreprise. Si le texte est adopté, les TPE pourront y recourir si elles subissent une baisse de chiffre d'affaires ou du carnet de commandes pendant plus d'un trimestre comparé au dernier exercice contre deux trimestres consécutifs pour celles de 11 à 50 salariés, trois trimestres consécutifs pour celles de 50 à 300 et de quatre trimestres pour celles de plus de 300. La CGT dénonce un barème qui pourrait inciter les entreprises à licencier même si elles réalisent des profits en privant les juges de la possibilité de vérifier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise. Cela s'est déjà vu...

#### 4 > La médecine du travail

Les syndicats s'opposent à l'article 44 du projet qui réforme les obligations de l'employeur en matière de médecine du travail. Le texte limite la visite préalable à l'embauche et le suivi individuel aux salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail, ainsi que les salariés handicapés. Les autres salariés (notamment dans le tertiaire) n'auront droit, après leur embauche, qu'à une visite de prévention et d'information qui ne sera pas obligatoirement animée par un médecin du travail. Les médecins du travail dénoncent le passage d'une médecine préventive à une médecine sécuritaire et s'inquiètent de l'absence d'interlocuteur pour signaler des problèmes tels que l'épuisement professionnel, le harcèlement ou les risques psychosociaux.

#### 5 > Les accords « offensifs » sur l'emploi

Depuis le 1er juillet 2013, les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques peuvent avoir recours à des accords de maintien de l'emploi. Ces accords défensifs l'autorisent à demander à ses salariés une baisse de salaires et une hausse du temps de travail temporaires (2 ans max.) en contrepartie de l'engagement à maintenir les effectifs. L'article 11 du projet de loi prévoit d'introduire des accords offensifs baptisés « accord de préservation et développement de l'emploi ». Ainsi, l'entreprise pourra demander à ses salariés de faire davantage d'heures ou organiser le temps de travail des équipes différemment pour conquérir de nouveaux marchés. Seules contraintes : le maintien du salaire mensuel et une limitation de l'accord à 5 ans. En cas de refus de l'accord signé par les syndicats majoritaires le salarié se verra appliquer un licenciement individuel pour motif économique. ■



Par Violaine BRUN,  
Rédactrice de la News Express'CE



## VIE EN ENTREPRISE

# PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Confrontés à une situation de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, les salariés de l'entreprise et les membres du CHSCT disposent de moyens : droit d'alerte, droit de retrait. Mais quelle est la protection pour le lanceur d'alerte ? Retour sur les principaux points du Projet de loi Sapin 2 adopté le 14 juin 2016 par l'Assemblée Nationale. Quelles sont les mesures proposées pour améliorer l'efficacité des procédures d'alerte et la protection de ceux qui la déclenchent ?



### EN MATIÈRE DE CRIMES ET DÉLITS

Le terme de « lanceurs d'alerte » désigne les personnes qui portent à la connaissance de leurs employeurs, des autorités administratives ou judiciaires ou des tiers, des faits répréhensibles qu'elles ont découverts dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans la mesure où ces révélations peuvent mettre en cause la hiérarchie des lanceurs d'alerte, elles sont susceptibles de fragiliser la situation de ces derniers, justifiant ainsi qu'une protection leur soit octroyée afin qu'ils ne soient pas professionnellement pénalisés en raison des révélations faites.

Le Code du travail prévoit qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte -

notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat - pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

### EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT

Outre l'alerte concernant les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, le salarié peut lancer une alerte en matière de santé publique et d'environnement, lorsqu'il constate que les produits ou procédés de fabrication utilisés par l'établissement font peser un risque grave.

#### A noter

En utilisant son droit d'alerte en matière de santé publique ou d'environnement le salarié bénéficie

aussi des dispositions relatives à la protection contre les mesures discriminatoires que son employeur pourrait être tenté de prendre.

### PROPOSITIONS DU PROJET DE LOI SAPIN 2

Le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, porté par Michel Sapin, Ministre des finances et des comptes publics, propose de retoucher les dispositions relatives au droit d'alerte. Détail en quatre points ci-dessous.

### ASSEMBLÉE NATIONALE TEXTE DU 14 JUIN 2016

**1 >** Une nouvelle définition du lanceur d'alerte : Un lanceur d'alerte est une personne qui révèle, dans l'intérêt général et de bonne foi, un crime ou un délit, un manquement grave à la loi ou au règlement, ou des faits présentant des risques ou des préjudices graves pour l'environnement ou pour la santé ou la sécurité

publiques, ou témoigne de tels agissements ;

**2 >** Réunir les règles relatives aux droits d'alerte en matière de santé et d'environnement et de crimes et délits dans un même article du Code du travail (actuellement, les dispositions sont étalées dans le Code du travail et le Code de la santé publique) ;

**3 >** La mise en place, au niveau de chaque entreprise de 50 salariés et plus, des procédures appropriées de recueil des alertes émises par les salariés ou des collaborateurs extérieurs ou occasionnels ;

**4 >** Permettre au salarié qui fait l'objet d'une mesure de représailles de la part de son employeur suite au déclenchement de l'alerte, de faire appel au Défenseur des droits pour obtenir une aide financière destinée à compenser les dommages moraux et financiers qu'il subit et se voir octroyer l'avance des frais de procédure qu'il engage pour défendre ses droits (éventuellement cumulable avec l'aide juridictionnelle). ■