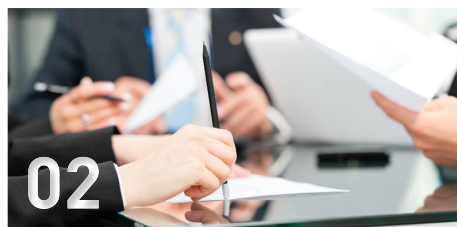




SOCIAL

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



FORMATION

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



SANTÉ

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



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



JURIS NEWS EXPRESS'CE N°5

L'INFORMATION JURIDIQUE EN TEMPS RÉEL

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

Tenez-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 DU TRAVAIL

Représailles : l'Onu se préoccupe de la protection des représentants des salariés en France...

Dans un rapport publié fin juin, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'Onu se dit préoccupé par les dérogations à des protections acquises en matière de conditions de travail prévues dans le projet de loi travail, y compris pour accroître la flexibilité du marché du travail, sans qu'il ne soit démontré que l'Etat a considéré toutes les autres solutions possibles.

Des observations gênantes mais pas

contraignantes...

Le Comité, dont les observations ne sont pas contraignantes, incite donc l'État à s'assurer que les dispositifs proposés n'ont pas pour effet la précarisation du travail et la diminution de la protection sociale du travailleur. Il l'exhorte à s'assurer que toute mesure prise concernant les conditions de travail soit pleinement justifiée, nécessaire et proportionnée à la situation.

Le comité déplore les

actes de représailles contre les syndicalistes

En outre, le comité, qui passe en revue la situation de tous les membres de l'Onu, déplore les actes de représailles contre les représentants syndicaux, sans les préciser.

Avant de constater avec inquiétude que l'espace démocratique de négociation des conventions collectives, s'amenuise.

Pour conclure, le Comité invite la France à prendre

des mesures efficaces de protection des personnes engagées dans des activités syndicales, et de prévention et de répression de toute forme de représailles ainsi qu'à assurer l'effectivité de la négociation collective et du droit de bénéficier d'une représentation syndicale conformément aux normes internationales afin de protéger les droits des travailleurs en matière de conditions de travail et le droit à la sécurité sociale. ■



Par Violaine BRUN,
Rédactrice de la News Express'CE



INAPTITUDE À L'EMPLOI

En cas d'absence d'avis du DP ou PV de carence...

L'absence de mise en place des délégués du personnel ou d'un procès-verbal de carence peut coûter cher à l'employeur.

En effet, l'article L. 1226-10 du code du travail stipule que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne soit engagée et que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dès lors que la mise en place de tels délégués est obligatoire et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le non-respect par l'employeur de l'obligation, prévue par le code du travail, de consultation pour avis des délégués du personnel implique l'octroi au salarié d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire. ■



PROJET DE LOI EL KHOMRI VERSION LE SÉNAT

Retour de la visite médicale à l'embauche...

Retour à l'examen médical d'embauche, suivi médical accru pour les travailleurs de nuit, obligations renforcées en matière de reclassement...

Dans sa version remaniée du projet de loi Travail votée le 28 juin 2016, le Sénat retouche les modalités du suivi médical des salariés pensées par le gouvernement dans le cadre de sa réforme de la médecine du travail et initialement intégrées au texte. Il crée aussi une possibilité de recours contre les avis du médecin du travail devant une commission régionale. Lors du vote du texte en première lecture le 28 juin, les sénateurs ont modifié l'article 44 du projet de loi Travail portant sur la médecine du travail. Les sénateurs sont ainsi revenus en partie sur l'allègement des obligations des employeurs en matière de suivi médical des salariés, objectif pourtant visé par le gouvernement. Plusieurs mesures phares de la réforme de la médecine du travail sont ainsi revues, comme le remplacement de la visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention ou encore l'assouplissement des conditions du reclassement en cas d'inaptitude (v. le dossier juridique -Santé- n° 81/2016 du 2 mai 2016). Notons par ailleurs que le projet de loi prévoit désormais l'élaboration future d'un rapport gouvernemental sur l'attractivité de la carrière de médecin du travail.

> Rétablissement de l'examen médical d'aptitude

Selon le projet de loi voté par les sénateurs, la visite d'information et de prévention ne remplacerait plus l'examen médical d'aptitude que dans certains cas restreints. En effet, cette visite médicale simplifiée, effectuée après l'embauche mais avant l'expiration de la période d'essai (ont précisé les sénateurs), par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, ne serait possible qu'à titre dérogatoire.

Un décret pris après consultation des organisations professionnelles définirait les catégories de travailleurs dont la nature du poste permettrait une telle dérogation. Pour les autres salariés, l'examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail avant l'embauche resterait le principe.

Par ailleurs, un salarié anticipant un risque d'inaptitude pourrait solliciter une visite médicale. L'objectif : engager au plus tôt une démarche de maintien dans l'emploi.

> Suivi spécial des travailleurs de nuit

Suite notamment aux récents constats de l'Anses, le Sénat a introduit dans le projet de loi des dispositions sur la protection spécifique de la santé des travailleurs de nuit en vue de l'améliorer. Le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés devrait être « régulier ».

La périodicité d'un tel suivi serait fixée par le médecin du travail en prenant en compte le poste occupé et les caractéristiques du travailleur (âge, état de santé, etc.). Un décret en Conseil d'État détaillerait les modalités de ce suivi particulier.

> Sécurité des tiers hors attributions du médecin du travail

Le Sénat supprime la référence à la sécurité des tiers introduite dans les attributions du médecin du travail par la loi Rebsamen (L. n° 2015-994, 17 août 2015, Journal officiel du 18 août). L'action de la médecine du travail serait recentrée sur la prévention des atteintes à la santé et la sécurité des travailleurs.

> Prévention des agissements sexistes

Le Sénat a validé l'intégration des agissements sexistes au nombre des principes généraux de prévention que doit appliquer l'employeur. Il étend cette protection aux agents de la fonction publique en la prévoyant au sein du statut général des fonctionnaires. ■



Par Violaine BRUN,
Rédactrice de la News Express'CE



FOCUS : L'INSPECTION DU TRAVAIL

RENFORCEMENT DES POUVOIRS DE L'INSTANCE EN VIGUEUR À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2016



Une ordonnance du 07 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, prise sur la base des dispositions de la Loi Macron du 06 août 2015, vient élargir les prérogatives de contrôle de l'Inspection du Travail, déjà relativement larges, et accroît les modes de sanction des Inspecteurs en cas de manquement à la réglementation du travail.

EXTENSION DES MOYENS DE CONTRÔLE

L'Inspection du Travail peut désormais demander à l'employeur de procéder à des contrôles techniques consistant à faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses, définies comme « toutes matières, y compris substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs ».

L'Inspection du Travail peut également se faire remettre tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, permettant de vérifier le respect de l'application des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et à celles relatives

à la santé et à la sécurité des salariés.

EXTENSION DES POSSIBILITÉS D'ARRÊT TEMPORAIRE DE TRAVAUX OU D'ACTIVITÉ

En cas de danger grave et imminent pour les travailleurs, l'Inspection du Travail peut procéder à l'arrêt temporaire des travaux, ou de l'activité, dans les situations suivantes :

- opération de confinement et de travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements, et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition, ainsi qu'aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de pro-

voquer l'émission de fibres d'amiante,

- utilisation d'équipement de travail dépourvu de protection,
- risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines,
- risque de contact électrique direct avec des pièces mises sous tension.

Cette possibilité d'arrêter temporairement les travaux ou l'activité peut également survenir en cas d'exposition dangereuse avérée des salariés à un agent CMR (cancérigène, mutagène, toxique) pour la reproduction.

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de l'utilisation de cette procédure par l'Inspection du Travail, le

recours pourra être porté devant le Juge Administratif, en ce compris par la voie du référé.

CRÉATION DE MESURES PROTÉGEANT LES JEUNES SALARIÉS DE MOINS DE 18 ANS DE SITUATIONS DANGEREUSES ET INSTAURATION D'AMENDES ADMINISTRATIVES

Ces amendes sont afférentes au manquement concernant la santé et la sécurité au travail, tel en cas de non-respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et peuvent s'élever à 2 000 € maximum, par salarié. Les amendes peuvent également concerner toute méconnaissance des décisions de l'Inspection du Travail.