

Pénibilité au travail : les nouveautés depuis le 1er janvier 2016

Les facteurs de pénibilité au travail, définis par la loi du 9 novembre 2010 et confirmés par la loi du 20 janvier 2014 sont au nombre de dix.

Le 1er janvier 2015, les quatre premiers sont entrés en application (travail de nuit, travail en équipes successives, travail de nuit et activités exercées en milieu hyperbare). Les six autres (bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux, manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques) devaient entrer en application le 1er janvier 2016.



Le 31 décembre 2015, a été publié 2 décrets et 7 arrêtés modifiant et apportant des précisions sur ce sujet. Quelles sont-elles ?

1. La date d'application des 6 derniers facteurs a été repoussée au 1^{er} juillet 2016

2. Deux facteurs ont été modifiés :

a. Facteur bruit : le seuil de 80 décibels est relevé à 81 décibels

b. Facteur travail répétitif : il est maintenant défini comme « caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ».

Les seuils d'exposition au travail répétitif ont également été modifiés et sont

désormais de :

- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, pendant au moins 900 heures par an ;

(suite page suivante)



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Editorial

Les orientations stratégiques de l'entreprise

Chaque année, l'employeur doit présenter au Comité d'entreprise, les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le CE émet un avis sur ces orientations.

Cette consultation est fondamentale, car elle engage l'avenir de l'entreprise et des emplois.

Pour analyser la stratégie, le comité d'entreprise va s'appuyer sur la base de données unique (BDU).

Plus que jamais, les représentants du personnel doivent s'informer et se former pour jouer leur rôle.

- 30 actions techniques ou plus par minute dans tous les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle), pendant au moins 900 heures par an.
3. Les modalités d'établissement des référentiels de branche ont été définies. Afin de déterminer les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité, l'employeur a la possibilité d'utiliser une évaluation interne, un accord de branche étendu ou un référentiel de branche. Depuis le 1^{er} janvier, les modalités d'établissement de ces référentiels ayant été définies, ceux-ci pourront être progressivement écrits. En attendant, il appartient à l'employeur d'utiliser son propre référentiel.
 4. Les modalités de la déclaration annuelle par l'employeur permettant l'inscription des points au compte de chacun des salariés concernés est précisée. Dans ce cas, la tenue d'une fiche individuelle n'est pas obligatoire.
 5. Pour les salariés exposés mais ne dépassant pas les seuils d'attribution de points, l'employeur est dans l'obligation de maintenir la fiche individuelle d'exposition et de la remettre au salarié tous les ans.
 6. Différentes précisions ont été apportées sur les démarches qu'un salarié doit accomplir pour utiliser ses points. Pour rappel, le salarié peut utiliser toute ou partie de ses points disponibles sur le compte pénibilité afin :
 - de financer une action de formation professionnelle continue dans la perspective d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ; les 20 premiers points acquis doivent être utilisés à cette fin ;
 - de bénéficier d'un complément de rémunération en cas de réduction de sa durée de travail. La demande peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte ; 10 points permettent de financer le passage à mi-temps pendant 3 mois ;
 - de partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

De quel délai le comité d'entreprise dispose-t-il pour rendre ses avis ? Les nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2016

La loi n°2015-994, dite loi « Rebsamen » a modifié l'article L2323-3 du code du travail qui fixe les dispositions déterminant les délais dans lesquels le CE doit rendre son avis. Que dit-il ?

1. Le comité d'entreprise « dispose d'un délai d'examen suffisant ».

Lorsqu'aucune disposition spécifique ne fixe de délai celui-ci est défini par l'article R2323-1-1 :

- a. Par défaut, le délai est de 1 mois ;
 - b. En cas d'intervention d'un expert, il est porté à 2 mois ;
 - c. En cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, il est porté à 3 mois ;
 - d. Au cas où une instance de coordination des CHSCT est mise en place, le délai est finalement porté à 4 mois.
2. **Nouveau depuis le 1er janvier 2016** : un accord d'entreprise

peut définir les délais dans lesquels le CE doit rendre ses avis (art. L2323-7) ;

3. En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CE ou, le cas échéant, le CCE, peut définir les délais ;

4. Les délais définis par accord ne peuvent être inférieurs à 15 jours. Dans le cas où le CE estime ne pas avoir les éléments nécessaires pour

pouvoir rendre leur avis, le CE doit saisir le président du tribunal de grande instance en référé (procédure d'urgence) afin qu'il

ordonne à l'employeur de communiquer les éléments manquants. Cette procédure n'a pas pour effet de prolonger le délai mais

le juge peut décider la prolongation de celui-ci en cas de difficultés particulières (art. L2323-4).

Les salariés, particulièrement les cadres, vivent dans un monde du travail hyper-connecté. Des réflexions sont en cours sur un « droit à la déconnexion » qui pourrait intégrer le code du travail en 2016

Cette mesure est l'une des nombreuses recommandations du « rapport Mettling » (*du nom du DRH d'Orange a qui avait été confié la mission d'examiner la question de l'effet de la transformation numérique sur le travail*) remis à la ministre du travail au mois de septembre 2015.



Mais celui-ci va encore plus loin : en

effet, dans sa préconisation numéro 19, il propose de compléter le **droit** à la déconnexion par un **devoir** de déconnexion.

Cela impliquerait :

- pour le salarié et pour le manager : de se sensibiliser sur leur usage des outils numériques ;
- pour l'entreprise : de mettre à leur disposition des formations en ce sens ;
- que soit développée une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail. Le

dialogue social et la construction d'accords doivent permettre de clarifier les droits et devoirs de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre de cette mesure.

Toutefois, le problème de l'articulation vie professionnelle – vie privée ne pourra pas se résoudre sans repenser les rythmes de travail induits par une charge de travail souvent excessive à l'heure de la rationalisation des effectifs.

Elus, voici des clés pour faire respecter les droits des salariés !

Un style de management autoritaire peut-il être synonyme de harcèlement moral ?

Article L1152-1 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de

compromettre son avenir professionnel. »

Dans une affaire jugée récemment, la cour de cassation s'est penchée sur la question du rapport entre un style de management autoritaire et le harcèlement moral.

Après avoir perdu brutalement du poids, développé un syndrome anxio-dépressif du selon elle à ses conditions de travail, une salariée prends acte de la rupture de son contrat de travail et attaque son

employeur pour harcèlement moral en lui réclamant des indemnités pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et en réparation du préjudice subi.

En première instance et en appel, la cour donne raison à la salariée ; l'employeur se pourvoit en cassation.

La cour de cassation, dans son jugement, rejette le pourvoi et confirme le jugement de la cour d'appel : en utilisant un mode de

management autoritaire, notamment par l'utilisation d'un langage brutal et en menaçant la salariée de lui supprimer ses congés ; en l'isolant du reste de l'équipe et en établissant un planning tel qu'il était impossible pour la salariée de prendre une pause pour déjeuner ; en lui retirant les outils nécessaires à l'accomplissement de sa mission (ordinateur portable, téléphone, véhicule de fonction) l'employeur s'est rendu coupable de harcèlement moral.

Cass. Soc. 9 décembre 2015, n°14-23.355

Un licenciement pris comme mesure de rétorsion après une grève est nul !

Dans cette affaire, un salarié chauffeur-routier a été licencié pour faute grave suite à une altercation survenue lorsqu'il a appris que la tournée supplémentaire (génératrice d'heures supplémentaires) qu'il effectuait habituellement lui a été retirée.

Cette mesure avait été pris peu de temps après qu'il ait participé à un mouvement de grève ; il a donc considéré cette modification comme étant une mesure de rétorsion et a poursuivi son employeur en justice pour faire annuler son licenciement.

La cour de cassation a estimé que la suppression de la tournée supplémentaire constituait une

sanction contre le salarié pour avoir fait grève. Le comportement reproché au salarié a été la conséquence directe d'une mesure discriminatoire de l'employeur en raison de l'exercice du droit de grève. Cela constitue une atteinte au droit de grève et le licenciement est donc nul.

En conséquence, le salarié doit être réintégré dans l'entreprise et il a droit à une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait perçu entre son licenciement et sa réintégration effective. Contrairement aux dispositions habituelles en matière d'indemnité, l'employeur ne peut déduire de celle-ci les revenus de remplacement (allocations chômage) que le salarié a perçu durant son absence de l'entreprise car le licenciement faisait suite à l'exercice du droit de grève.

Cass. Soc. 25 décembre 2015, n°14-20.527

Déclaration de grossesse après notification du licenciement : une proposition de réintégration tardive peut donner lieu au versement d'indemnités pour licenciement nul.

Le code du travail protège la femme enceinte et restreint la possibilité pour un employeur de licencier celle-ci (art. L1225-4).

Lorsque suite à une notification de son licenciement, une salariée informe son employeur de son état

de grossesse dans les 15 jours, celui-ci est obligée de la réintégrer (art. L1225-5) ; le licenciement est annulé (sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement).

Dans ce cas, l'employeur est dans l'obligation de proposer une réintégration, que la salariée n'est pas obligée d'accepter. En cas de proposition tardive, le licenciement est considéré comme nul et la salariée peut prétendre à des indemnités :

- les salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité du licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité de licenciement ;
- une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant le préjudice subi.

Dans une affaire récente, la cour de cassation a estimé que le délai d'un mois mis par l'employeur pour envoyer sa proposition de réintégration après avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée était trop long quand bien même la salariée était toujours en préavis.

Cass. Soc. 15 décembre 2015, n°14-10.522

Infos express

Depuis quelques jours, il est interdit de vapoter sur le lieu de travail !

La loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (loi de modernisation de notre système de santé) a ajouté l'article L3511-7-1 au Code de la santé publique :

« Il est interdit de vapoter dans (...) les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif ».

En attente d'un décret qui doit venir préciser l'étendue de cette interdiction, celle-ci s'applique dans les lieux à usage collectif ; elle ne concerne donc pas les bureaux individuels.

De même, alors que la loi a prévu la mise en place d'emplacements réservés pour les fumeurs, cela n'a pas été étendu pour les cigarettes électroniques.

Mon employeur peut-il me sanctionner si je refuse de me rendre à mon entretien d'évaluation ?

L'entretien d'évaluation est souvent utilisé dans les entreprises par les managers pour faire le point de l'année écoulée sur les objectifs à remplir, les compétences acquises ou rendues nécessaires par l'évolution des produits et des process...

Suivant l'état du climat social dans l'entreprise, des relations du salarié avec son responsable hiérarchique, cet entretien peut être mal vécu et certains salariés sont tentés de refuser de s'y rendre.

Attention, il faut savoir que du fait de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit d'évaluer le travail de ses salariés et que l'entretien d'évaluation annuel en est un des moyens. Refuser de s'y rendre expose le salarié à une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Toutefois, l'entretien d'évaluation étant un moyen permettant un contrôle de l'activité des salariés, il devra avoir été mis en place en suivant la procédure d'information consultation du comité d'entreprise comme prévu par l'article L2323-47 : « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. ».

Le CE peut-il agir en justice pour faire respecter une convention collective ?

Le CE, doté d'une personnalité morale, peut agir en justice afin de faire respecter ses droits et ses prérogatives. Le respect de la convention collective en fait-il partie ?

Dans une récente affaire, la Cour de cassation a dû se pencher sur cette question suite à la saisine de la justice par le CE d'une société qui entendait faire respecter la convention collective de la branche.

Sa décision déboute le CE de sa requête. En effet, le comité d'entreprise n'ayant pas la capacité de négocier et de conclure une convention ou un accord collectif de travail, celui-ci ne peut pas agir en justice pour en réclamer la bonne application. Seules les organisations syndicales le pourront.

Cass. Soc. 17 novembre 2015, n°14-13.072

DECOUVRER NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

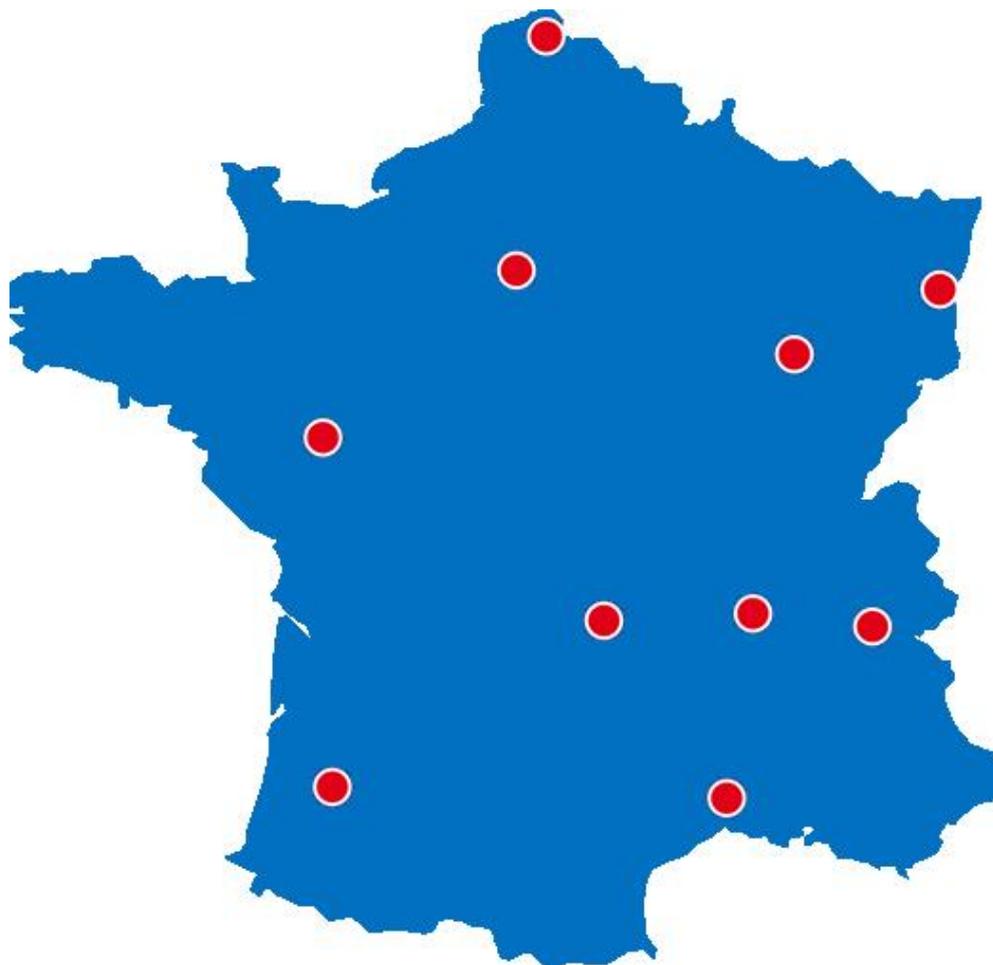
- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis