



---

## Sommaire

- **Le CDI intérimaire est inscrit dans la loi jusqu'en 2018**
- **Harcèlement moral : la prise d'acte est justifiée si le harceleur reste en poste**
- **Aménagement de la procédure prud'homale**
- **Fin du CV anonyme obligatoire**
- **Médecin du travail : précisions sur sa mission**
- **Affichages obligatoires pour toutes les entreprises 6**

# Le CDI intérimaire est inscrit dans la loi jusqu'en 2018

Un accord de branche du 10 juillet 2013, étendu par arrêté du 22 février 2014 a créé le CDI intérimaire. Ce contrat permet la conclusion d'un CDI entre le salarié temporaire et l'ETT pour l'exécution de missions successives.

L'article 56 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) inscrit le CDI intérimaire dans la loi. Il a donc désormais une existence légale.

Ce texte indique que chaque mission doit donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice ;
- à l'établissement d'une lettre de mission par l'ETT laquelle fixe les conditions de la mise à disposition.

Le contrat de travail doit être écrit et doit comporter des mentions obligatoires (versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie notamment). Il peut prévoir des périodes sans exécution de missions (dites périodes "d'intermission").

La loi précise également qu'un certain nombre de dispositions applicables normalement au contrat de mission (cas de recours, terme et durée du contrat, période d'essai, rupture anticipée, fin de mission, délai de carence et requalification) ne s'appliquent pas au CDI intérimaire. En revanche, ces règles le sont pour les lettres de mission.

Elle indique que ce dispositif entre en vigueur le lendemain de la publication de cette loi

au Journal officiel pour tous les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. La loi prévoit par ailleurs que le Gouvernement devra présenter un rapport au Parlement au plus tard le 30 juin 2018 pour une éventuelle pérennisation de ce dispositif.

L. n°2015-994, 17 août 2015, art. 56 : JO, 18 août

## **Harcèlement moral : la prise d'acte est justifiée si le harceleur reste en poste**

Un salarié peut prendre acte de son contrat de travail si l'employeur ne prend aucune mesure pour mettre fin à des faits avérés de harcèlement moral.

Face à une situation de harcèlement moral, la Cour de cassation admet que le salarié puisse prendre acte après une longue absence pour maternité dès lors que l'entreprise n'a rien fait pour mettre fin aux agissements du harceleur.

Concrètement, une salariée, en congé maternité puis congé parental, s'absente de l'entreprise du 3 juillet 2010 au 30 avril 2011. Quelques jours avant son retour, le 26 avril, elle démissionne ; 7 mois plus tard, elle notifie sa prise d'acte à l'employeur. Motif ? Le harcèlement moral qu'elle subissait de la part de son supérieur hiérarchique aurait pu se reproduire en cas de retour de sa part à son poste.

La Cour d'appel estime que la prise d'acte est justifiée et qu'elle produit les effets d'un licenciement nul en raison du harcèlement.

L'employeur fait valoir que la salariée "n'avait plus de contact avec l'entreprise depuis plusieurs mois". D'autre part, elle "n'avait pas estimé devoir rompre le contrat de travail avant le 3 juillet 2010", date de début de son absence de l'entreprise. Elle ne pouvait donc subir "les agissements dont elle disait avoir fait l'objet, en raison de son absence de l'entreprise totalement étranger à ce prétendu harcèlement moral".

La Cour de cassation réfute ces arguments. Les Hauts Magistrats observent qu'en dépit "de faits répétés de harcèlement moral", l'employeur, informé, n'avait pris aucune mesure pour mettre un terme à cette situation. En clair, ces agissements pouvaient se reproduire puisque l'employeur n'avait pas licencié le harceleur. "Cette situation rendait impossible la poursuite de la relation contractuelle".

Cette affaire démontre une nouvelle fois que l'employeur doit réagir face à des faits de harcèlement moral avérés. L'absence de la plaignante ne modifie en rien les obligations de ce dernier. L'auteur des faits devait donc être sanctionné.

Cass. soc., 8 juill. 2005, n° 14-13.324

# Aménagement de la procédure prud'homale

La loi Macron réforme la justice prud'homale en aménageant la procédure devant le conseil de prud'hommes. Elle crée, par ailleurs, un véritable statut pour le défenseur syndical.

Réforme de la procédure prud'homale

Des circuits courts pour favoriser une résolution amiable des litiges ou pour réduire les délais de jugement

La loi Macron autorise le recours à de nouveaux modes de règlement des litiges auparavant exclus. Désormais, tout litige entre employeur et salarié pourra faire l'objet d'une médiation avant la saisine du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, une convention de procédure participative pourra être conclue tant qu'aucun juge n'est saisi. Dans cette convention, les parties s'engagent, pour une durée déterminée, à chercher une solution amiable à leur différend et à ne pas saisir le juge pendant la durée de la convention.

En cas d'échec de cette convention et en cas de saisie du conseil de prud'hommes, l'existence d'une telle convention ne dispense pas les parties de la phase obligatoire de conciliation (C. civ., art. 2062 à 2066).

Enfin le bureau de conciliation voit ses pouvoirs renforcés : il sera notamment doté d'un rôle d'orientation des affaires en cas d'échec de la conciliation. Ainsi, lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le bureau de conciliation et d'orientation pourra, avec l'accord des parties, renvoyer l'affaire devant une formation restreinte du bureau de jugement composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur (C.trav., art. L. 1223-13, modifié). Cette formation restreinte disposera de 3 mois pour statuer (C. trav., art. L.1454-1-1, nouveau).

Si les parties le demandent, ou si la nature du litige le justifie, le bureau de conciliation et d'orientation pourra également décider de renvoyer directement l'affaire devant un juge départiteur.

Remarque : jusqu'à présent il n'y avait aucune possibilité de renvoi direct des dossiers du bureau de conciliation vers la formation de départage. Le renvoi vers le juge départiteur n'était possible que lorsque les conseillers du bureau de jugement ne parvenaient pas à se mettre d'accord.

Enfin, le bureau de conciliation statuant en formation de jugement pourra directement juger une affaire si une des parties ne comparait pas, en se fondant sur les pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués (C. trav., art. L.1254-1-3, nouveau).

## Une formation initiale obligatoire pour les conseillers prud'hommes

Actuellement les conseillers prud'hommes bénéficient de droit d'une formation continue, au cours de leur mandat, sans caractère obligatoire. La loi Macron leur impose, désormais, une formation initiale de 5 jours en début de mandat pour l'exercice des fonctions juridictionnelles. L'employeur sera tenu d'accorder des autorisations d'absences de 5 jours par mandat. Le conseiller qui ne suivra pas cette formation initiale dans un délai fixé dans un décret à venir sera réputé démissionnaire (C. trav., art. L.1442-1, modifié).

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux conseillers désignés lors du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes.

## Un véritable statut du défenseur syndical

### Mission d'assistance et de représentation

Le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur présentation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans des conditions fixées par un décret à venir (C. trav., art. L. 1453-4, modifié). La durée d'inscription sur cette liste n'est pas indiquée dans la loi.

Par ailleurs, lorsqu'un défenseur syndical exerce les fonctions de conseiller prud'hommes, il ne peut pas assister ou représenter une partie devant le conseil de prud'hommes auquel il appartient. Jusqu'à présent, cette interdiction s'appliquait uniquement devant la section ou la chambre dont l'intéressé relève (C. trav. art. L 1453-2 modifié).

### Des heures de délégation rémunérées

Lorsqu'il est salarié dans une entreprise d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose d'autorisations d'absence dans la limite de 10 heures par mois rémunérées par l'employeur. Ces absences ne doivent entraîner aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants (C. trav., art. L. 1453-5, modifié). L'employeur est remboursé par l'État des salaires ainsi maintenus ainsi que des avantages et charges sociales correspondantes (C. trav., art. L. 1453-6). Jusqu'à présent ces heures n'étaient pas rémunérées.

Un décret à venir fixera les modalités d'indemnisation du défenseur syndical exerçant son activité professionnelle hors de tout établissement ou dépendant de plusieurs établissements (C. trav., art. L. 1453-5, modifié).

### Un temps de formation

Il dispose également d'autorisations d'absence pour les besoins de sa formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans. Ces absences sont accordées à la demande du défenseur syndical et sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits. Elles sont rémunérées par l'employeur (C. trav., art. L.1253-7).

Une obligation de discrétion

Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. La méconnaissance de ces obligations entraîne une radiation de la liste des défenseurs syndicaux (C. trav., art. L. 1453-8, modifié).

Statut protecteur

Le défenseur syndical bénéficie de la protection réservée aux représentants du personnel. L'exercice de ses missions ne peut pas être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture de son contrat de travail. L'autorisation de l'administration sera donc nécessaire pour toute rupture ou transfert du contrat de travail (C. trav., art. L. 1453-9).

L. n° 2015-990, 6 août 2015 : JO, 7 août

## **Fin du CV anonyme obligatoire**

L'article 48 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) supprime le caractère obligatoire du CV anonyme, dispositif qui n'avait pas encore été mis en oeuvre, faute de décret d'application. L'article L.1221-7 du code du travail imposait aux entreprises d'au moins 50 salariés "d'anonymiser" les candidatures qu'elles reçoivent. Cet article est donc modifié pour le rendre facultatif. Ainsi, "les informations communiquées par écrit par le candidat à un emploi peuvent désormais être examinées dans des conditions préservant son anonymat.

Cette disposition est entrée en application le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

C. trav., art. L.1221-7 mod par L. n°2015-994, 17 août 2015, art. 48 : JO, 18 août

## **Médecin du travail : précisions sur sa mission**

Le médecin du travail doit, dorénavant, également assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant la sécurité des tiers.

La loi Rebsamen a apporté quelques modifications sur la mission du service de santé au travail.

Information des préconisations du médecin du travail

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose des mesures visant à la préserver. Ses propositions et ses préconisations ainsi que la réponse de l'employeur doivent être transmises au CHSCT, ou à défaut aux DP, à l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et, le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches. Jusqu'à

maintenant, ces éléments n'étaient adressées à ces organismes que sur leur demande (C. trav., art. L. 4624-3).

### Surveillance médicale spécifique

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'un droit à une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifiques seront déterminées par décret en Conseil d'Etat (C. trav., art. L. 4624-4).

### Sécurité des tiers

Le médecin du travail est tenu d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité mais également celle des tiers à l'entreprise. Jusqu'à maintenant, seule la sécurité du salarié lui-même était visée (C. trav., art. L. 4622-2 et L. 4622-3).

C. trav., art. L.4622-2, L. 4622-3, L. 4624-3 et L. 4624-4 mod. par L. n°2015-994, 17 août 2015 : JO, 18 août

### Inaptitude au travail : les modifications apportées par la loi Rebsamen

Désormais, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur peut licencier le salarié lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

La loi Rebsamen a apporté quelques modifications au régime de l'inaptitude du salarié.

### Dispense de l'obligation de rechercher un reclassement

L'employeur peut désormais rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle « lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Jusqu'à maintenant, le licenciement pour inaptitude, qu'il soit d'origine professionnelle (C. trav., art. L 1226-12) ou non professionnelle (Cass. soc., 12 oct. 2012, n°10-21.333) n'était justifié que si l'employeur justifiait de son impossibilité de proposer un reclassement.

Remarque : cette modification ne concerne que l'inaptitude d'origine professionnelle dans la mesure où le code du travail ne fixe les conditions de validité du licenciement pour inaptitude que pour l'inaptitude d'origine professionnelle. Il n'y a aucune certitude pour que la Cour de cassation transpose cette nouvelle disposition au licenciement pour inaptitude non professionnelle. Il est donc conseillé à l'employeur, dans ce cas de figure, de continuer à rechercher un poste de reclassement au salarié déclaré inapte.

### Précisions sur l'obligation de reclassement

Pour aider au reclassement du salarié, le médecin du travail peut proposer à l'employeur

l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi (C. trav., art. L. 4624-1, al.1).

Obligation d'information du recours contre l'avis du médecin du travail

Lorsque le salarié ou l'employeur forme un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail, il est tenu d'informer l'autre partie (C. trav., art. L. 4624-1, al.3).

Jusqu'à maintenant, cette information mutuelle n'était pas obligatoire (Cass. soc., 3 févr. 2010, n°08-44.455).

C. trav., art. L. 1226-12, L. 4624-1 mod. par L. 2015-994, 17 août 2015 : JO, 18 août

## Affichages obligatoires pour toutes les entreprises

Quelle que soit la taille de votre entreprise et le nombre de salariés employés, l'employeur est tenu d'accrocher, dans les locaux de travail, la liste des informations suivantes :

- **coordonnées** (adresse et numéro de téléphone) de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement et des services de secours d'urgence;
- **convention collective et accords** applicables à l'entreprise : ce panneau comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence;
- textes relatifs à l'**égalité salariale entre les hommes et les femmes** : concrètement, doit être affiché les textes de loi concernant l'égalité de rémunération entre les salariés des deux sexes ;
- **jours de repos hebdomadaires**
- panneau de l'**interdiction de fumer** : une signalisation rappelant l'interdiction de fumer doit être placée dans les locaux de travail et éventuellement dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs
- **départs en congés** : ce document indique la période ordinaire des congés payés ainsi que l'ordre dans lequel les salariés partent en vacances
- **horaires collectifs de travail** : lorsque tous les salariés, affectés à un service ou un atelier travaillent selon le même horaire, doit être précisé l'heure de début et de fin des journées de travail daté signé. A renouveler de même à chaque fois que ces horaires subissent des modifications ;
- heures et durée des **repos**
- articles du Code pénal prohibant toute **discrimination** et informant des sanctions encourues en cas de discrimination. Même s'il n'est plus imposé de procéder à un affichage pour en informer les salariés (le Code du travail disposant que vous

devez procéder à cette information "par tout moyen"), l'employeur doit continuer à le faire par la voie d'un panneau d'affichage (soyez vigilant, car ce panneau n'est peut-être plus à jour compte tenu de la réforme qui a eu lieu en juin 2014)

- obligations en cas de **harcèlement** : comme pour les textes relatifs à la discrimination, l'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen, des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche . Bien entendu, rien ne l'empêche de remplir votre obligation en procédant à un affichage de ces dispositions légales. En ce qui concerne le harcèlement moral, le Code du travail dispose seulement que l'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen, des textes réprimant le harcèlement moral. Vous pouvez par exemple procéder à cette information par le biais de l'intranet de l'entreprise, ou encore procéder à un affichage ;
- modalités d'accès au **document unique d'évaluation des risques**