

RSM Sogex

50, avenue d'Alsace
68027 COLMAR Cedex
Tél. +33 (0)3 89 20 43 43
Fax +33 (0)3 89 20 43 44
sogex@rsmfrance.fr

www.rsmfrance.fr

FLASH SOCIAL, 3 octobre 2016

La loi « travail » impacte le contenu du règlement intérieur et l'inaptitude d'origine non professionnelle

Rappel : la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » dite loi « travail » a été publiée le 9 août 2016. Elle est entrée en vigueur le 10 août 2016 (cf. notre flash social du 8 août 2016).

Le règlement intérieur et le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle sont notamment impactés par des changements à prévoir, dès maintenant pour les entreprises.

1) Le règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés) doit désormais rappeler les dispositions relatives aux « **agissements sexistes** » en plus des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel (article L. 1321-2 Code du travail).

Il s'agit de tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L. 1142-2-1 Code du travail)

Les risques liés aux agissements sexistes doivent également faire partie de la politique de prévention de l'entreprise (article L. 4121-2 Code du travail).

En outre, le règlement intérieur peut désormais contenir des « *dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si, d'une part, ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si, d'autre part, elles sont proportionnées au but recherché* » (article L1321-2-1 Code du travail).

Attention : les contraventions aux dispositions concernant le règlement intérieur sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe (750 euros pour les personnes physiques et 3750 euros pour les personnes morales).

De plus, la jurisprudence actuelle invalide certaines sanctions disciplinaires à défaut de règlement intérieur non conforme aux dispositions légales.

Conseil pratique : ces nouvelles dispositions sont l'occasion de mettre à jour votre règlement intérieur.

2) A partir du 1^{er} janvier 2017 : les salariés déclarés inaptes bénéficieront de la même procédure, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (article L.4624-1 Code du travail).

Deux aspects principaux de la réforme sont à souligner. Ainsi, comme c'est actuellement le cas pour une inaptitude d'origine professionnelle :

- lorsque l'employeur sera dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte suite à un accident ou une maladie non professionnel, il devra lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement,

- la consultation des Délégués du Personnel (DP) est également rendue obligatoire aux situations d'inaptitude liée à une maladie ou un accident non professionnel, dans le but d'obtenir un avis,

Attention : à défaut de consultation régulièrement justifiée par un PV (ou PV de carence en l'absence d'élus suite à l'organisation des élections professionnelles), la jurisprudence actuelle condamne les employeurs à verser au salarié une indemnité **d'au moins 12 mois** de salaire bruts, attribuée sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise, outre le versement de l'indemnité de licenciement et du préavis.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des DP est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € (délit d'entrave).

Conseil pratique : chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés doit s'assurer d'être à jour de ses obligations en matière d'élections professionnelles.

Les entreprises qui comptent un effectif d'au moins 50 salariés, sont elles, tenues de mettre en place un comité d'entreprise, des délégués du personnel (pouvant être regroupés dans une délégation unique du personnel - DUP) et un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Rappel : doivent être inclus dans l'effectif de l'entreprise les salariés liés à elle par un contrat de travail (à temps plein ou partiel, intermittent, à durée déterminée ou indéterminée) et les salariés temporaires.

Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment pour congé de maternité ou d'adoption ou congé parental d'éducation.

Le calendrier des élections peut se dérouler sur une période de 2 à 3 mois.

Nous restons naturellement à votre disposition pour tout complément d'information et le cas échéant vous assister dans vos démarches,

Cordialement.

L'équipe RSM Sogex
Le Département SOCIAL

giovanni.terrana@rsmfrance.fr
annabelle.gaudron@rsmfrance.fr