



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 12 janvier 2017

Page juridique SANTE PRIVEE



Les nouveautés sociales à partir du 1^{er} janvier 2017

Sur l'accord collectif majoritaire.

Tout accord d'entreprise devra dorénavant être majoritaire, c'est-à-dire avoir recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la DUP, ou, à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2232-12 modifié).

L'entrée en vigueur est progressive et ces nouvelles règles de validité des accords seront applicables :

- à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

Sur l'accord collectif conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi.

Un accord d'entreprise peut être conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Toutefois, cet accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. L'article D.2254-1 du Code du travail définit la rémunération mensuelle garantie et énonce les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

Le temps de travail hebdomadaire.

Si la durée de travail légale reste fixée à 35 heures par semaine et durée maximale fixée à 44 ou 48 heures par semaine sur une durée de 12 semaines.

Concrètement, les accords d'entreprise pourront :

- Porter le temps de travail à 60 heures par semaine maximum en cas de « circonstances exceptionnelles » pour la durée de celles-ci ;
- Porter la durée de travail hebdomadaire à 46 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche prévoyant de telles dispositions, l'employeur devra se conformer aux dispositions de l'article R.3121-10 du Code du travail qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Les heures supplémentaires.

A partir du 1^{er} janvier 2017, une entreprise pourra négocier un taux de majoration de salaire au titre des heures supplémentaires potentiellement plus faible que la norme fixée dans le Code du travail (25% pour les huit premières heures supplémentaires puis 50% pour les suivantes) ou l'accord de branche. Elle ne pourra cependant pas aller en-dessous de 10%.

Accès des syndicats à l'intranet de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise pourront diffuser les publications et les tracts via un site syndical accessible sur l'intranet de l'entreprise.

Droit à la déconnexion.

Tous les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion durant les périodes de repos. Cela autorise les employés à ne pas répondre à des mails professionnels durant le week-end sans être pénalisé d'une quelconque façon. Les modalités d'application de ce droit ont vocation à être négociées au sein de l'entreprise. En l'absence d'accord

collectif, ce droit doit tout de même être respecté. La loi ne prévoit toutefois aucune sanction concrète à l'égard des employeurs récalcitrants. Ces derniers pourront toutefois être mis en cause devant la justice en cas de contentieux.

Réforme du suivi des salariés par le médecin du travail.

Suppression de la visite médicale d'embauche. L'examen médical obligatoire est remplacé par une visite d'information et de prévention qui devra intervenir dans les trois mois suivant l'embauche. Le salarié est dispensé de cette visite s'il a déjà bénéficié au cours des 5 dernières années un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, si le salarié remet au professionnel de la santé une attestation de suivi et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail rendu au cours des 5 dernières années.

Suppression d'un examen médical tous les 24 mois. La périodicité du suivi médical des salariées est fixée par le médecin du travail en prenant en considération les conditions de travail, l'âge, l'état de santé et les risques auxquels le salarié est exposé.

Suppression du suivi médical des salariés travaillant de nuit tous les six mois. La périodicité des visites est désormais fixée par le médecin du travail en fonction des caractéristiques du poste de l'employé

Dispense d'examen médical d'aptitude. Le salarié est dispensé de cet examen s'il a déjà bénéficié au cours des 2 dernières années précédant son embauche un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, si le salarié remet au professionnel de la santé une attestation de suivi et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

Réforme de l'inaptitude.

Suppression du double examen médical. Le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude dès le premier examen médical s'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste n'est pas possible. La contestation de l'avis du médecin du travail relève du conseil de prud'hommes en référé (au lieu de l'inspecteur du travail) avec désignation d'un médecin-expert.

La procédure prévue en cas d'AT/MP devient applicable aux accidents/maladies non professionnels, notamment l'obligation de consulter les DP sur les postes de reclassement et de notifier par écrit son impossibilité. Lorsque l'employeur a proposé un emploi de reclassement conforme à l'avis du médecin, il est réputé avoir rempli son obligation.

LDAJ