

# ACTU SOCIALE

## N° 51

### Sommaire

I – Lanceur d’alerte : encadrement du recueil des signalements dans les entreprises d’au moins 50 salariés. ....	2
II – Interdiction de vapoter au travail à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2017 .....	4
III – Fixation des modalités de publication des accords collectifs .....	6
V – Jurisprudence.....	8
VII – Recrutement .....	10

Contact :

**Aurélie BRUDER**

*Juriste Droit Social*

*Tél : 01 55 78 28 98*

*aurelie.bruder@ucaplast.fr*



## I – Lanceur d’alerte : encadrement du recueil des signalements dans les entreprises d’au moins 50 salariés.

La loi Sapin 2 a unifié le statut des lanceurs d’alerte et imposé aux entreprises d’au moins 50 salariés de mettre sur pied une procédure de recueil des signalements. Un décret n°2017-564, en date du 19 avril, définit les grandes lignes de cette procédure et laisse aux entreprises concernées jusqu’au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour se mettre en conformité avec cette nouvelle obligation.

### ➤ Principales caractéristiques du nouveau régime

- Protection du lanceur d’alerte

Pour rappel, le lanceur d’alerte est une personne physique qui révèle des faits répréhensibles dont elle a eu personnellement connaissance.

Evoqué dans divers textes, le lanceur d’alerte relève depuis la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 d’un régime juridique unique ([Loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 articles 6 à 16, JO du 10](#)).

Ces nouvelles dispositions garantissent au lanceur d’alerte, sous certaines conditions, de ne pas être poursuivi au pénal ([Code pénal art. 122-9](#)). Par ailleurs, s’il s’agit d’un salarié, les éventuelles mesures de rétorsion prises par l’employeur sont nulles ([Code du travail art. L.1132-3-3](#)).

Toutefois le lanceur d’alerte ne bénéficie pas automatiquement de ce mécanisme de protection.

- Obligation de saisir en premier lieu le supérieur hiérarchique

Pour qu’il soit à l’abri d’éventuelles poursuites ou sanctions, le lanceur d’alerte doit notamment avoir agi de bonne foi et de manière désintéressée.

Par ailleurs, sauf danger grave et imminent ou risque de dommages irréversibles, la loi impose au lanceur d’alerte de passer par plusieurs étapes, en saisissant d’abord son supérieur hiérarchique, son employeur ou un référent, puis, si aucune vérification n’a été entreprise, l’autorité judiciaire, l’autorité administrative ou l’ordre professionnel.

Ce n’est qu’en dernier lieu que le lanceur d’alerte peut rendre son signalement public, via les médias par exemple.

- Procédure de traitement des signalements spécifiques aux entreprises d’au moins 50 salariés

Les entreprises d’au moins 50 salariés ont l’obligation d’encadrer le traitement initial des demandes : elles doivent mettre sur pied une procédure de recueil des signalements ([Loi 2016-1691 du 9 décembre 2016, article 8-III](#)). Le décret du 19 avril 2017 vient tracer les grandes lignes de cette procédure, dont il fixe l’entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

➤ **Mise en place de la procédure de traitement des signalements**

• **Appréciation du seuil de 50 salariés**

Le décret du 19 avril 2017 clarifie le mode de calcul des effectifs pour déterminer si l'entreprise a atteint ou non le seuil de 50 salariés. Il convient d'appliquer les règles habituelles de décompte en droit du travail prévues notamment à l'article [L.1111-2 et 3 du Code du travail](#).

Par ailleurs, s'agissant de la période de décompte, le décret se réfère aux règles applicables pour la mise en place du comité d'entreprise. L'effectif de 50 salariés doit donc avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ([Code du travail art. L.2322-2](#)).

Pour l'entrée en vigueur du dispositif, le 1er janvier 2018, les entreprises devront donc vérifier si elles ont atteint le seuil de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur la période 2015-2017.

• **Document unilatéral à soumettre aux représentants du personnel et à afficher**

La procédure de recueil de signalement prend la forme d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur. Bien que le décret ne le précise pas, il faut le soumettre au comité d'entreprise pour avis ([Code du travail art. L. 2323-1](#)).

L'employeur diffuse ensuite la procédure par tout moyen (notification, affichage, publication, site internet...), dans des conditions propres à la rendre accessible aux salariés, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique ([Décret art. 6](#)).

Le cas échéant, si la procédure prévoit un traitement automatisé des signalements, il faut solliciter au préalable l'autorisation de la CNIL ([Décret art. 5-III](#)).

➤ **Mesures prévues par la procédure de recueil des signalements**

La procédure précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement ([décret art. 5](#)) :

- Adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou, le cas échéant, au référent ;
- Fournit les faits, information ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ;
- Fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Elle indique en outre les mesures prises :

- Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité (délai qui doit être raisonnable) et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;

- Pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ;
- Pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai dans lequel ces éléments seront détruits (délai qui ne doit pas excéder 2 mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification) ;
- Le cas échéant, la procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements.

➤ **Aménagements possibles**

- **Possibilité d'externaliser le recueil du signalement**

Le lanceur d'alerte adresse son signalement à son supérieur hiérarchique, à l'employeur ou à un référent désigné par l'employeur.

Le décret précise que ce référent peut être extérieur à l'entreprise et qu'il peut s'agir d'une personne physique ou de toute entité de droit public ou privé, dotée ou non de la personnalité morale ([décret art.4](#)). En d'autres termes, il est possible de confier le recueil des signalements à un prestataire de services.

Bien entendu, le document qui définit la procédure à suivre doit être adapté et préciser les modalités de traitement du signalement par le référent.

- **Possibilité de créer une procédure commune**

Les pouvoirs publics envisagent expressément la mise en place d'une procédure commune à plusieurs entreprises, par exemple dans le cas d'un groupe de société ([Décret art. 2](#)).

([Décret 2017-564 du 19 avril 2017, JO du 20, texte 10](#))

## **II – Interdiction de vapoter au travail à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017**

Votée en janvier 2016, l'interdiction de vapoter dans certains lieux collectifs deviendra effective le 1<sup>er</sup> octobre 2017, avec l'entrée en vigueur de son décret d'application. Cette nouvelle réglementation apparaît nettement plus permissive que celle relative à l'interdiction de fumer du tabac.

➤ **Interdiction légale subordonnée à un décret d'application**

L'interdiction de vapoter résulte de la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 ([Loi 2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27, ordonnance 2016-623 du 19 mai 2016, JO du 20, Code de la santé publique art. L 3513-6](#)).

Selon ces dispositions, l'usage de la cigarette électronique est interdit dans :

- Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- Les moyens de transport collectifs fermés ;
- Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Toutefois, cette interdiction légale nécessitait un décret d'application pour entrer en vigueur ([Code de la santé publique art. L. 3513-19](#)).

Le décret 2017-633 du 25 avril 2017, JO du 27, texte 33 est donc paru. Ce décret prévoit que l'interdiction de vapoter dans les lieux précités entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2017, en même temps que le décret.

➤ **Lieux de travail concernés**

- **Notion de « lieux à usage collectif »**

Le décret précise ce qu'il faut entendre par « lieux de travail fermés et couverts à usage collectif ». Il s'agit des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public ([Code de la santé publique art. R. 3513-2 nouveau](#)).

Les salles de réunion ou les « open spaces » sont donc couverts par l'interdiction de vapoter.

- **Cas des bureaux individuels**

La stricte lettre du texte, l'interdiction de vapoter, ne concernerait pas les bureaux à usage individuel, positionnement suivi par la direction générale de la santé, ne retenant pas comme pour la cigarette classique que ces bureaux sont des lieux collectifs, puisqu'accessibles à d'autres personnes.

Une précision par circulaire est donc attendue sur ce point.

En tout état de cause, il semble admis que l'employeur puisse légitimement inscrire dans le règlement intérieur l'interdiction de vapoter dans les bureaux individuels.

➤ **Signalisation apparente**

L'employeur a l'obligation de mettre en place, dans les lieux recevant des postes de travail, une signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux ([Code de la santé publique art. R. 3513-3 nouveau](#)). Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions.

➤ **Sanctions applicables**

La personne qui vapote au travail s'expose à une amende de 150 euros (contravention de 2<sup>ème</sup> classe) ([Code de la santé publique art. R. 3513-7 modifié](#)).

Par ailleurs, le responsable des lieux qui néglige de mettre en place une signalisation apparente relative à l'interdiction du vapotage encourt une amende de 450 euros en tant que personne physique et de 2250 euros en tant que personne morale (contravention de 3<sup>ème</sup> classe) ([Code de la santé publique art. R. 3518-8 modifié](#)).

(Décret 2017-633 du 25 avril 2017, JO du 27, texte 33)

### III – Fixation des modalités de publication des accords collectifs

La loi travail a prévu la création d'une base de données en ligne dans laquelle seront consultables les conventions et accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Les parties pourront acter que tout ou partie de l'accord ne devra pas être publiée, selon les conditions qui viennent d'être précisées par un décret 2017-752 du 3 mai 2017, JO du 5.

#### ➤ Publication intégrale sauf acte des parties s'y opposant

- Principe de publication des accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017

Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprises et d'établissement conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 seront rendus publics. Ils seront à cet effet regroupés dans une base de données nationale, dont le contenu sera diffusé en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable ([Code du travail art. L.2231-5-1](#)).

Sauf acte demandant une publication partielle ou demande d'anonymisation, l'accord collectif sera publié en intégralité.

- Possibilité pour les signataires de demander une publication partielle

Toutefois, après conclusion de la convention ou de l'accord, les parties pourront acter que la convention ou l'accord ne fera pas objet d'une publication intégrale, mais uniquement d'une publication partielle ([Code du travail art. R. 2231-1-1, I](#)). L'acte devra ainsi renseigner les éléments qui ne seront pas publiés.

Il devra être signé, du côté « salarié », par la majorité des organisations syndicales signataires et du côté « employeur » :

- Pour les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, par le représentant égal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Pour un accord interentreprise, par les représentants légaux de celles-ci ;
- Pour les accords de branche, par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires.

En outre, l'acte devra mentionner les raisons pour lesquelles la convention ou l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale, cette motivation étant sans incidence sur la légalité de la convention ou de l'accord ([Code du travail art. R. 2231-1-1, I nouveau](#)).

L'acte de demande de publication partielle, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destiné à la publication, devront être joints au dépôt, soit auprès de la DIRECCTE pour les accords d'entreprise, d'établissement, interentreprise et de groupe, soit auprès de la direction générale du travail pour les conventions ou accords de branche ([Code du travail art. L. 2231-5-1, D. 2231-3 et D. 2231-4](#)).

**Remarque :** les conventions ou accords étendus seront toujours publiés dans une version intégrale. Les autres conventions ou accords seront publiés avec l'indication, le cas échéant, que cette publication est partielle ([Code du travail art. R. 2231-1-1 nouveau](#)).

➤ **Possibilité de demander l'anonymisation de l'accord**

A défaut d'un acte demandant la publication partielle de la convention ou de l'accord collectif, celui-ci sera publié dans une version intégrale, sauf demande d'anonymisation formulée par l'employeur ou par une organisation signataire. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires pourront ainsi être supprimés ([Code du travail art. L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1, II nouveau](#)).

Cette demande d'anonymisation doit être transmise ([Code du travail art. R.2231-1-1, II nouveau](#)) :

- Soit au moment du dépôt de l'accord par la partie la plus diligente ;
- Soit dans un délai d'un mois suivant le dépôt de l'accord par les autres signataires.

La demande d'anonymisation comporte l'indication par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou par les représentants légaux dans le cas d'un accord interentreprises ou par l'organisation syndicale signataire des nom, prénom et qualité de son représentant dument mandaté à cet effet, l'intitulé de la convention ou de l'accord et la date et le lieu de sa signature.

➤ **Période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018 pour l'anonymisation**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et le 1<sup>er</sup> octobre 2018, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprise, d'entreprise et d'établissement qui auront été conclus seront publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires ([décret art.2](#)).

La version ainsi rendue anonyme de l'accord devra être déposée par la partie la plus diligente, en même temps que l'accord. Ainsi, durant cette période transitoire, le texte transitoire laisse entendre que les conventions et accords devront être anonymisés par les parties elles-mêmes.

La procédure d'anonymisation ne semblant s'appliquer donc qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 ([décret art. 2](#)).

([Décret 2017-752 du 3 mai 2017, JO du 5, texte 99](#))

#### IV – DSN : Envoi séparé de l'attestation d'assurance chômage au Pôle emploi pour certains contrats

Pour les employeurs en déclaration sociale nominative, la DSN inclut l'envoi de l'attestation d'assurance chômage au Pôle Emploi ([Code de la sécurité sociale art. R. 133-14, IV, 2°](#)).

Pour les salariés embauchés après le basculement de l'employeur vers la DSN, l'employeur est dispensé d'envoyer l'attestation d'assurance chômage « à part », cet envoi étant assuré par la DSN. Pour les autres salariés, ce n'est qu'après 12 DSN mensuelles que l'employeur est dispensé d'envoyer séparément l'attestation au Pôle Emploi.

Un décret 2017-858 du 9 mai 2017 vient préciser que l'employeur reste tenu de transmettre l'attestation d'assurance chômage « à part » à Pôle Emploi jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans les cas suivants ([décret 2016-1567 du 21 novembre 2016, art. 8-XIV nouveau](#)):

- Les contrats de travail dont le début et le terme interviennent entre deux échéances successives de transmission de la DSN, excepté pour les contrats de mission des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- Les CDD saisonniers et CDD d'usage.

L'attestation d'assurance chômage doit être transmise au Pôle Emploi selon les modalités prévues par le code du travail (obligatoirement sous forme électronique pour les employeurs de 10 salariés et plus, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère) ([Code du travail art. R. 1234-9](#)). ([Décret 2017-858 du 9 mai 2017 \(art. 9-III, 3°\), JO du 10](#))

#### V – Jurisprudence

##### 1. Homologation d'une rupture conventionnelle initialement refusée

Le DIRECCTE peut homologuer une rupture conventionnelle qu'il avait initialement refusé de valider.

La rupture conventionnelle conclue entre un employeur et son salarié doit être homologuée par le DIRECCTE pour être valable ([c. trav. art. L. 1237-14 et R. 1237-3](#)).

Pour la première fois, la Cour de cassation vient de juger, dans un arrêt du 12 mai 2017, qu'un DIRECCTE peut refuser d'homologuer une convention de rupture puis prendre une décision d'homologation au vu de pièces complémentaires transmises par l'employeur.

Dans cette affaire, une rupture conventionnelle avait été conclue le 25 septembre 2012.

Le 15 octobre, le DIRECCTE avait refusé d'homologuer la convention de rupture au motif que les salaires n'avaient pas été reconstitués durant la période d'arrêt pour maladie (vraisemblablement en vue du calcul de l'indemnité de rupture).

Le DIRECCTE avait ensuite sollicité et obtenu des informations complémentaires de la part de l'employeur. Ce dernier lui avait transmis une attestation, au vu de laquelle, le DIRECCTE avait finalement pris une décision d'homologation de cette convention le 31 octobre suivant.

Le salarié soutenait que, dans ces circonstances, la convention de rupture était nulle et que la rupture de son contrat de travail devait être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette démarche du DIRECCTE a néanmoins été jugée parfaitement régulière par la Cour de cassation. Elle a relevé qu'une décision de refus d'homologation ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers.

De ce fait, une telle décision peut être légalement retirée par son auteur pour être remplacée par une décision d'homologation rendue sur le fondement de pièces complémentaires. La convention de rupture était donc ici parfaitement valable.

(Cass. soc. 12 mai 2017, n° 15-24220 FSPB)

## 2. Salarié inapte non reclassé et congés payés

La Cour de cassation dans un arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2017 vient préciser qu'en l'absence de licenciement ou de reclassement du salarié inapte au bout d'un mois, le paiement du salaire du salarié doit être repris.

Dans cette affaire, un salarié déclaré inapte à tous les postes de l'entreprise n'est ni licencié ni reclassé.

Le paiement de son salaire reprend alors mais, sur son bulletin de paie, est fait la mention que le paiement du salaire correspond à des congés payés.

Le salarié conteste cette mention estimant qu'il a été mis en congés payés forcés. La Cour de cassation lui donne raison.

Le paiement du salaire ne peut pas être remplacé par la pose de congés payés. L'employeur doit reprendre le paiement de la rémunération du salarié déclaré inapte qui n'a été ni reclassé ni licencié au bout d'un mois.

Cette obligation ne peut être substituée par le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni par la contrainte faite au salarié de prendre ses congés.

(Cass. soc. 1<sup>er</sup> mars 2017, n°15-28.563)

## VII – Recrutement

### 1. Recherche d'emploi :

- Un salarié avec un statut de technicien (applicateur de résine) est déclaré inapte à tout poste et notamment inapte à l'application de résines epoxydiques.

*Néanmoins, le médecin du travail a précisé qu'il pourrait occuper d'autres tâches de type administratif.*

*Le salarié est basé à LE GRAND QUEVILLY (76210)*

***Merci de revenir vers nous si vous êtes intéressé par cette offre***

**oOo**