

VEILLE JURIDIQUE

Bulletin de paie simplifié

À partir du 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paie simplifié devient obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie

Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail

Les fumées de soudage classées cancérigène avéré

Le centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé en 1990 les fumées de soudage dans le groupe 2B - Peut-être cancérigène pour l'homme (monographie 49). Ce classement a été revu en 2017 (monographie 118), les fumées de soudage sont dorénavant classées dans la catégorie 1 – l'agent est cancérigène pour l'homme.

Vagues de froid et obligations de l'employeur

Aucune disposition légale ou réglementaire ne définit de température minimale ni maximale à respecter sur un lieu de travail. Selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) lorsque la température ambiante est inférieure à 5°C, l'employeur doit être vigilant car il existe des risques pour les salariés (malaises, etc.). La fiche 8 en annexe de la circulaire « Vagues de froid » indique des exemples de mesures de prévention que l'employeur doit mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés (accès à des boissons chaudes, limitation du temps de travail au froid, adaptation de la tenue vestimentaire, mesures de prévention à prendre dans les locaux chauffés avec des appareils susceptibles de générer du monoxyde de carbone, etc...)

INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N°DGS/SDVSS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2017/284 du 3 novembre 2017 relative au guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2017-2018

Consultation des salariés

En application de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord d'entreprise signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Un décret pris en application de cette disposition détermine les modalités de consultation des salariés dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés et les entreprises d'au moins 50 salariés. Il renvoie aux principes déjà existants définis dans un précédent décret. Ainsi, la consultation doit être organisée dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord et avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Son organisation matérielle incombe à l'employeur. Un décret est attendu pour les entreprises de moins de 11 salariés et pour celles comprises entre 11 et 20 salariés sans élus du personnel.

Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Prévention du risque électrique

Un arrêté fixe les références des normes recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage : il s'agit des normes NF C 18-510 janvier 2012 et NF C 18-550 août 2015.

Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux normes définissant les modalités recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage – Prévention du risque électrique

Publication des accords collectifs dans la base de données nationale

Pour mémoire, les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ainsi que leurs avenants et annexes doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE. Visant à renforcer l'accès des salariés au droit conventionnel, la loi travail prévoyait la publication obligatoire de tous les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 dans une base de données nationale (Code du travail, art. L. 2231-5-1). Tous les accords collectifs (de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement), conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics sur cette base de données (accessible sur le site www.legifrance.gouv.fr dans la rubrique « Accords collectifs »), en plus des accords de branche et conventions collectives déjà accessibles. Les accords sont publiés dans les 20 jours qui suivent leur dépôt auprès de la DIRECCTE.

Ce dispositif étant susceptible de rendre public des informations potentiellement sensibles ou relevant du secret industriel et commercial, il est prévu deux précautions :

- La possibilité pour les entreprises d'exclure les données jugées sensibles de la publication (C. trav., art. L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1). Pour ce faire, un acte devra être signé du côté salarial comme du côté patronal et devra indiquer les raisons pour lesquelles l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale (informations commerciales, industrielles, etc.) ;
- La possibilité d'anonymiser des accords : à titre transitoire, jusqu'au 1^{er} octobre 2018, les accords sont publiés sans que les noms et prénoms des négociateurs et signataires apparaissent. Après cette date, l'employeur et les organisations syndicales pourront toujours demander à ce que l'accord soit anonymisé. Cette demande devra être transmise au moment du dépôt de l'accord.

La publication dans la base de données marque le point de départ du délai de contestation de l'accord par les salariés, qui est de deux mois depuis la parution des ordonnances Travail.

Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers

ICPE, actions de formation, communication et dialogue social...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03