Extrait de la Lettre d'Information de Jacques Darmon, diffusée le 25 mars 2012

Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

Je suivais depuis un certain temps le cheminement chaotique de ce texte de loi dont je vous ai parlé au moment où le Sénat l'a rejeté le 10 janvier 2012 (voir lettre d'information du 15 janvier 2012). Le Conseil constitutionnel a été saisi mais n'a pas modifié les textes qui peuvent intéresser la santé et la sécurité au travail ou les dispositions globales concernant le travail.

Article 45

Il permet, sauf pour les salariés à temps partiel, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période allant de 2 semaines à l'année après accord collectif sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail et, donc, sans nécessité de signer un avenant au contrat de travail de chaque salarié pour recueillir son accord (nouvel art. L. 3122-6). Ce dispositif a constitué l'un des points de la saisine du Conseil constitutionnel qui ne l'a pas considéré contraire à la constitution (décision du Conseil constitutionnel n° 2012-649 DC du 15 mars 2012).

Article 46

Il crée une nouvelle section du Code du travail consacrée au télétravail (chapitre II du titre II du livre II de la première partie) avec les articles L. 1222-9 à L. 1222-11. Il définit le télétravail (" toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire ") dont le refus ne peut être une cause de licenciement. L'employeur doit assumer les coûts de la mise en œuvre et du fonctionnement du télétravail. Le télétravailleur a priorité pour reprendre un poste au sein de l'entreprise. Enfin, l'article L. 1222-11 stipule que " **En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie**, **ou en cas de force majeure**, **la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail** rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat. "

Le télétravail peut, dans certaines situations, représenter une possibilité d'aménagement du poste de travail de salariés en leur permettant d'éviter des transports générant beaucoup de fatigue, voire des difficultés pour ceux qui présentent un handicap retentissant sur la marche.

Article 47

Cet article apporte une réponse à un problème que les salariés reconnus inaptes par le médecin du travail rencontrent souvent : l'employeur repousse à la fin du préavis, non effectué et non rémunéré, mais dû, la remise des documents légaux, en particulier l'attestation Pôle emploi. Voilà ce que stipule le nouvel alinéa introduit dans l'article L. 1226-4 : " En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et **le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement**. **Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9** [l'indemnité de licenciement]. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. "

Article 53

Cet article a trait à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques des petites entreprises de moins de 11 salariés. Il complète l'article L. 4121-3 du Code du travail d'un nouvel alinéa : " Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées ".

Rappelons le contenu de l'article L. 4123-1 actuel : " L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. "

Cet article va donc tout à fait dans le sens que préconise la Commission européenne d'une déréglementation pour les microentreprises longuement abordée dans un article édité sur mon blog en janvier 2012.

(http://alternatives-economiques.fr/blogs/darmon/2012/01/03/une-nouvelle-politique-europeenne-de-dereglementation-dans-le-domaine-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail-pour-les-microentreprises-rapport-de-la-commission-europeenne-2/).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&dateTexte=&categorieLien=id