



■ Lutte contre les fraudes au détachement

Paru au Journal officiel du 31 mars 2015, le [décret d'application n°2015-364](#), de la [loi dite « Savary » du 10 juillet 2014](#), vise à renforcer la lutte contre la concurrence sociale déloyale résultant du **détachement de personnel en France par une entreprise étrangère**.

Sont ainsi précisées, notamment, les obligations et sanctions applicables tant au maître d'œuvre qu'au donneur d'ordre s'agissant des :

- **Documents qui doivent être adressés à l'inspection du travail** (déclaration de détachement), ou tenus à sa disposition sur le lieu de travail du personnel détaché (autorisation de travail, bulletin de paie, justificatifs d'activité de l'entreprise étrangère dans son pays d'origine,...) ;
- **Modalités de désignation d'un représentant de l'entreprise étrangère** sur le territoire national.

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#)

■ Machines et travaux dangereux : une réforme attendue concernant l'apprentissage

A compter du **2 mai 2015**, l'emploi d'apprentis mineurs est simplifié dans les secteurs exposés à certains risques spécifiques (ex : BTP,...), du fait de la **suppression de l'autorisation administrative préalable** exigée jusqu'à, et son remplacement par une simple déclaration allégée, renouvelable tous les trois ans, et adressée à l'inspection du travail, au titre de des différents **lieux de travail connus**, préalablement à l'affectation du jeune en formation sur les activités concernées ([décret n° 2015-443 du 17 avril 2015](#)).

A noter que l'employeur demeure toutefois tenu, comme précédemment, au respect des exigences garantissant les bonnes conditions d'emploi de son apprenti mineur (évaluation des risques, information et formation sur ces risques, **avis médical d'aptitude**,...).



■ Jours fériés : rappel sur la réglementation

[L'article L3133-1 du Code du travail](#) fixe une liste de onze jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Le 1er mai est le seul jour férié pour lequel le chômage est en principe obligatoire (sauf dans les établissements qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, une majoration étant alors due au salarié : hôtels, entreprises de gardiennage...).

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés, et ne donnent pas nécessairement lieu à une majoration de salaire s'ils sont travaillés, **à moins que la convention collective applicable ne le prévoit**.

Par exception, pour les mineurs (y compris les apprentis) le chômage des jours fériés autres que le 1er mai demeurent toutefois une obligation légale, sauf dans les secteurs d'activité dont le liste est donnée à l'article [R.3164-2 du code du travail](#) (boulangerie, boucherie, fleuristerie...).

[Pour en savoir plus](#)

■ Rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire : articulation des deux procédures

Par une série d'arrêts du 3 mars 2015 (n° [13-15551](#) ; [13-23348](#) ; [13-20549](#)), la Cour de Cassation a précisé l'articulation entre rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire.

Ainsi, le fait pour un employeur de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en CDI, **ne le prive pas de la possibilité ultérieure d'engager une procédure de licenciement disciplinaire à son encontre**, dans l'éventualité où le salarié reviendrait sur le principe de son accord au cours du délai de rétractation (quinze jours calendaires) dont il dispose suite à la signature du formulaire de rupture conventionnelle.

Pour cela il convient toutefois qu'outre l'existence du faute d'une gravité suffisante (ex : insubordination, absence injustifiée prolongée, vol...), l'employeur agisse dans un délai de deux mois maximum à compter de la connaissance de ces faits. En effet, **la signature d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas ce délai**.

■ Précisions sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, ce dispositif a vu ses modalités pratiques précisées par [une instruction ministérielle du 13 mars 2015](#). Celle-ci revient en particulier sur les obligations des employeurs applicables à l'année en cours, année pour laquelle seuls quatre des dix facteurs de pénibilité doivent être pris en compte (six autres facteurs entreront toutefois en vigueur le 1^{er} janvier 2016).

Pour en savoir plus : [lien vers notre fiche pratique](#)

■ Refus d'une modification d'horaires

Sous réserve de l'absence d'abus (mise en œuvre sans délai,...) il **appartient, en principe, à l'employeur** qui le souhaite de modifier les horaires de travail de son personnel, eu égard aux exigences liées à l'activité de l'entreprise.

Sauf changement important (travail de nuit, horaires discontinus...), ou horaire de travail contractualisé, l'accord du salarié n'est alors pas requis.

Un refus de la part de ce dernier est même constitutif d'une **faute disciplinaire** de nature, le cas échéant, à justifier l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre, comme la Cour de cassation a eu l'occasion de le rappeler récemment (not. [Soc. 25 mars 2015](#), n°13-27980 ; [Soc. 18 février 2015](#) n°13-17582).



■ Effets d'une absence de visite médicale d'embauche

Le salarié est, en principe, en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de son employeur à ses obligations.

Il n'en va toutefois pas ainsi dans l'hypothèse d'une absence avérée de visite médicale d'embauche ne résultant « *pas d'un refus mais d'une simple négligence* » du chef d'entreprise, comme a pu le préciser la Cour de cassation [dans une décision du 18 février 2015](#).

■ Information d'un intérimaire sur les risques encourus dans l'entreprise utilisatrice

Suite à l'entrée en vigueur du [décret n° 2015-259 du 4 mars 2015](#), et dans le prolongement des dispositions de l'[article 7 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#), un certain nombre de précisions et compléments ont été apportées, en cas de recours au travail temporaire, quant aux modalités de transmission, par les entreprises utilisatrices à l'entreprise de travail temporaire, des informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle de prévention des expositions.

En effet, il appartiendra désormais au contrat de mise à disposition, établis entre les deux entreprises, de rappeler les caractéristiques particulières du poste à pourvoir ainsi que les facteurs de risques professionnels auxquels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé.

Contact Plateforme Droit du travail :
Tél. 04.72.43.43.55.
Email: plateforme.travail@cma-lyon.fr

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS PRÉCÉDENTES LETTRES
D'ACTUALITÉ VIA LE LIEN SUIVANT
PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT MAI 2015