

Loi *travail* : mesures diverses

La loi *El Khomri* a complété ou réformé de nombreuses dispositions dans le code du travail. Parmi elles, nous pouvons citer le licenciement pour motif économique, le suivi médical du salarié ou bien encore le contenu du règlement intérieur.

C'est à ces mesures que nous nous intéresserons dans ce troisième article.

Le licenciement économique

La loi vient sécuriser le motif économique en inscrivant dans le code du travail des notions définies depuis bien longtemps par les juges. Ainsi, la cessation de l'activité de l'entreprise et la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité constituent désormais des motifs économiques **légaux**.

La loi définit également ce qu'il faut entendre par « *difficultés économiques* » pour justifier d'un licenciement. Il y aura difficultés, en cas **d'évolution significative** d'au moins un indicateur tel que la baisse de commande, la baisse du CA, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, une dégradation de l'excédent brut d'exploitation. Cette liste n'est pas exhaustive.

S'agissant de l'indicateur de la baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, il caractérisera des difficultés économiques dès l'instant où, **par rapport à la même période de l'année précédente**, il a une durée au moins égale :

- à un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés,
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 à moins de 300 salariés,
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Bien que ces précisions soient porteuses d'une promesse de sécurisation juridique, il conviendra de les prendre avec beaucoup de précaution dans l'attente de précisions du juge.

☒ ces mesures s'appliqueront dès le 1^{er} décembre 2016.

Suivi médical du salarié

Les mesures relatives à la visite médicale d'embauche et à la visite médicale périodique sont **profondément modifiées**.

Seuls les salariés affectés à des **postes à risques** bénéficieront d'une visite médicale d'embauche, les autres salariés étant soumis à une « simple » visite d'information et de prévention après leur embauche. Attention, pour les salariés affectés à des postes à risque, la visite médicale d'embauche interviendra **obligatoirement avant l'embauche**.

Ces mesures nécessitent des décrets d'application non encore parus à ce jour. Elles s'appliqueront au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Les décrets devront définir :

- le délai après l'embauche pour passer la visite d'information et de prévention,
- les modalités et la périodicité du suivi médical des salariés,
- les modalités d'un suivi médical adapté pour certaines catégories de personnes (travailleur de nuit, salarié en C.D.D...)
- les modalités d'identification et de suivi des salariés affectés à des postes à risque.

Règlement intérieur

Les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation de mettre en place un règlement intérieur. Dans les structures de moins de 20 salariés, ce document est facultatif.

Avec la loi *travail*, de nouvelles dispositions doivent **obligatoirement** apparaître dans le règlement intérieur puisque il doit désormais rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes en plus des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel.

Si votre entreprise en est dotée, le règlement intérieur doit donc faire l'objet d'une **mise à jour sans délai**.

A noter que les risques liés aux agissements sexistes font partie désormais de la **politique de prévention de l'entreprise**.

Nous restons à votre disposition pour de plus amples renseignements sur ces mesures.