

Mesures diverses

Parité hommes/femmes - Dénonciation des salariés ayant commis une infraction routière - Entrée en vigueur des critères de qualité de la formation – Prolongation de l'aide à l'embauche PME - Simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Article	Contenu	Nature de la modification
<p>Loi Rebsamen du 17 août 2015</p> <p>Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 Copé-Zimmermann</p>	<p>Parité hommes/femmes (élections professionnelles et CA)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Parité pour les élections professionnelles :</p> <p>Le protocole préélectoral doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège et l'employeur doit informer les salariés de ces proportions. De leur côté, les organisations syndicales doivent, pour chaque collège électoral, inscrire sur leurs <u>listes de candidats un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale</u>. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Le non-respect de ces règles pourrait conduire à des annulations d'élections.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Mixité dans les organes de direction des entreprises :</p> <p>Les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées et ceux des entreprises de 500 salariés et plus et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros doivent désormais comporter <u>40 % d'administrateurs de chaque sexe</u>.</p>
<p>Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016</p>	<p>Allègement des obligations en matière de restauration et vestiaires</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> L'obligation de mettre à la disposition des salariés des vestiaires collectifs est adaptée et l'employeur peut mettre à disposition un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dans les établissements où moins de 25 salariés désirent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail, la procédure d'autorisation de l'inspecteur du travail concernant l'emplacement de restauration est remplacée par une procédure de déclaration.</p>
<p>loi du 23/11/2016</p> <p>Arrêté du 15 décembre 2016</p> <p>Décret n° 2016-1955</p>	<p>Dénonciation des salariés ayant commis une infraction routière</p>	<p>L'employeur qui ne révèle pas à l'administration l'identité du salarié qui a commis une infraction routière, constatée par un appareil de contrôle automatique, avec un véhicule de l'entreprise risque désormais une contravention pour amende de 4^{ème} classe (jusqu'à 750 €). l'employeur doit communiquer l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du salarié dans le formulaire de requête en exonération dans les 45 jours en RAR.</p> <p><i>A noter : Le principal changement est d'avoir prévu une contravention. Le chef d'entreprise risquait déjà - et risque toujours - de se voir retirer les points sur son permis de conduire (même si l'administration a des difficultés en pratique en pratique à faire le lien entre l'entreprise et le permis de conduire du représentant légal). En effet, dans une décision de 2006 le Conseil d'État a jugé que prévoit le dirigeant de société qui a réglé l'amende forfaitaire sans dénoncer le conducteur véritable et sans exercer les voies de recours prévues par les textes pourra voir son capital de points amputé</i></p>

Les nouveautés en droit du travail au 1^{er} janvier 2017

Article	Contenu	Nature de la modification
du 28 décembre 2016		<i>du nombre de points correspondant à l'infraction, dans la mesure où le paiement de l'amende sans contestation vaut reconnaissance de culpabilité. Par ailleurs, le paiement de la contravention devait - et devra être fait - sur les fonds personnels du chef d'entreprise ; l'entreprise ne peut pas supporter le coût des contraventions commises par ses salariés avec des véhicule de l'entreprise (à défaut; il s'expose à des poursuites pour abus de bien social même si, en pratique, la situation est quasi inexistante).</i>
Décret 2015-790 du 30 juin 2015	Entrée en vigueur des critères de qualité de la formation	Les six critères de qualité du décret du 30 juin 2015 s'imposent à tous les organismes de formation tenus de déclarer leur activité. Les financeurs de la formation doivent donc désormais s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Chacun de ces financeurs a établi et doit avoir publié une première version du catalogue des organismes de formation qu'il juge capable de délivrer des formations de qualité
Décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016	Aide à l'embauche (TPE / PME – de 250 salariés)	Le dispositif d'aide à l'embauche pour les PME qui arrivait à son terme le 31/12/2016 a été prolongé pour 6 mois jusqu'au 30/06/2017 Rappel des conditions : CDI ou CDD d'au moins 6 mois et rémunération < ou = à 1,3 SMIC (12.69 € bruts / heure) Montant : <u>4 000 € bruts sur 2 ans</u> pour un temps complet (500 € par trimestre sur la base d'une attestation adressé par l'employeur) <i>A noter : L'aide à la première embauche n'a pas été prolongée (fin le 31 :12/2016)</i>
Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 Décrets n° 2016-1417 et 1418, 20 octobre 2016	Simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration	<input checked="" type="checkbox"/> (Mesure applicable depuis le 23/10/2016) – La loi du 2 janvier 2014 avait pour objectif de moderniser les obligations d'affichage (informations redondantes et d'intérêt variable) sans altérer le droit à l'information des salariés. Remplacement des obligations d'affichage par une obligation d'information par tout moyen (Courrier, mail, intranet ...) pour autant que le moyen soit <u>accessible à tous les salariés concernés par l'obligation</u> et que l'employeur en <u>conserve une trace écrite</u> : <ul style="list-style-type: none"> - discrimination et harcèlement, - règlement intérieur, dispositions sur l'égalité de rémunération H/F : à tous les personnes ayant accès aux locaux => l'affichage reste dans ce cas la meilleure solution - liste des conventions et accords collectifs - ordre des départs en congés payés, A contrario, l'affichage reste obligatoire notamment pour l'élection des représentants du personnel et le fonctionnement des IRP et syndicats, les consignes en cas d'incendie, les dangers de l'intoxication et les précautions à prendre pour prévenir les maladies professionnelles ... <input checked="" type="checkbox"/> Remplacement de la transmission par une communication « à la demande » de l'agent de contrôle de l'inspection du travail