

8. Mesures diverses... et variées

Principe de neutralité – Harcèlement sexuel et agissements sexistes – Mesures en matière de formation – Amélioration de l'accès au droit dans les PME ?

Article	Contenu	Nature de la modification
L1321-2-1	Règlement intérieur	Le règlement intérieur peut désormais contenir des dispositions concernant le « principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés » sous réserve qu'elles soient justifiées et proportionnées
L1154-1	Harcèlement sexuel	Allègement des obligations à la charge du salarié en matière de preuve du harcèlement : « <i>présente des éléments de fait laissant supposer</i> » (« <i>établit des faits qui permettent de présumer</i> »)
L1321-2 L4121-2 L4612-3	Agissements sexistes	Renforcement des obligations en matière de lutte contre les agissements sexistes (au même titre de que le harcèlement) : <input checked="" type="checkbox"/> Le <u>règlement intérieur</u> doit rappeler les dispositions légales en la matière <input checked="" type="checkbox"/> L'employeur doit mettre en œuvre des <u>mesures de prévention</u> sur ce sujet <input checked="" type="checkbox"/> Possibilité pour le CHSCT de proposer des actions de prévention <input checked="" type="checkbox"/> Intégration de l'interdiction des agissements sexistes dans le statut des fonctionnaires <u>Pour rappel</u> : L'interdiction des agissements sexistes a été intégrée dans le code du travail par la loi du 17/08/2015 avec la définition suivante : « <i>tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant</i> »
Article 78	Renforcement des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)	Ouvert dès 1 an d'activité (trois ans) - Modification de la liste des expériences prises en compte - Les parties de certification validée en cas de validation partielle sont acquises définitivement - Information sur la VAE lors des entretiens professionnels (à modifier dans les supports)
	Définition de l'action de formation	Une formation peut être organisée sous la forme d'un parcours qui peut comprendre des <u>actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement</u>
	Prise en charge des formations par les OPCA	La prise en charge des actions de formation par les OPCA n'est plus obligatoirement liée au temps passé mais elle peut être forfaitaire et donc fondée sur l'atteinte d'objectifs
L1242-2	Travail saisonnier	Définition des emplois saisonniers justifiant un recours au CCD : « tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité a peu près (??) fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois ». Les conditions de reconduction et la prise en compte de l'ancienneté seront négociées dans les branches dans les 6 mois et, passé ce délai, par ordonnance.
L2232-10-1 L5143-1	Simplifier l'application du droit dans les TPE / PME	<input checked="" type="checkbox"/> un accord de branche étendu peut comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés éventuellement sous la forme d'un <u>accord type</u> que l'employeur pourra appliquer au moyen d'un document unilatéral précisant els options choisies, après information des DP et des salariés <input checked="" type="checkbox"/> Création d'un nouveau service public territorial de l'accès au droit permettant aux employeurs de moins de 300 salariés d'obtenir une « information précise et délivrée dans un délai raisonnable » sur l'application du droit du travail ou des accords collectifs. Le document peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

Loi travail : les sujets débattus et non retenus

Principes essentiels – Provision pour contentieux – Plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un préambule pour le code du travail	61 principes essentiels du droit du travail = Rapport Badinter
Provision pour contentieux prud'homal dans les entreprises de moins de 50 salariés	Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de déduire de leur résultat imposable une provision pour le règlement d'éventuelles indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse => censuré par le conseil constitutionnel (cavalier législatif)
Plafonnement des indemnités en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse	Uniquement en fonction de l'ancienneté et sans prise en compte de la taille de l'entreprise conformément à la position du conseil constitutionnel : de 3 mois de si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans à 15 mois si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans