



## À LA UNE

### JEUX OLYMPIQUES 2024 : TOUR D'HORIZON SUR LES MESURES POUVANT ÊTRE MISES EN PLACE POUR AMÉNAGER LE TRAVAIL DES SALARIÉS

*Les JO 2024 vont avoir un impact sur l'activité et le fonctionnement des entreprises. L'enjeu est de taille pour les entreprises franciliennes. Il est indispensable pour les employeurs de se préparer en amont à cet événement exceptionnel afin d'adapter l'organisation du travail des salariés et garantir des conditions de travail optimales.*

#### Privilégier le recours au télétravail

Afin de limiter les déplacements et les perturbations liées à l'afflux de personnes pendant les JO, le Gouvernement encourage les employeurs à avoir recours au télétravail si la nature des postes le permet.

Si vous souhaitez avoir recours au télétravail ou augmenter temporairement le nombre de jours télétravaillés pendant les JO, il convient de consulter le Comité Social et Economique (CSE), s'il existe. À défaut, s'agissant d'une période exceptionnelle, il convient a minima d'en informer les salariés, d'obtenir leur accord par tout moyen et de formaliser les modalités de mise en place et d'organisation du télétravail (nombre de jours, suivi de la charge de travail, mise à disposition du matériel).

Pour rappel, le télétravail est une modalité spécifique de travail pouvant être mise en place sur la base du volontariat (sauf situation exceptionnelle) et devant être formalisé par :

- un accord collectif (de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe) ;
- une charte après avis des représentants du personnel (CSE) s'ils existent ;
- un accord par tout moyen entre chaque salarié et l'employeur (mail, SMS).

En outre, les frais générés par le télétravail étant réputés être des dépenses inhérentes à l'emploi, ils doivent être pris en charge par l'employeur.

#### L'AVIS D'ORCOM

Si vous envisagez de recourir au télétravail et/ou d'intégrer cette forme d'organisation au sein de votre société, il est préconisé de l'anticiper dès maintenant et de le formaliser afin de définir précisément les règles de mise en place et les conditions de recours (postes éligibles, fréquence, équipements mis à disposition...).

#### Aménager les horaires de travail

Le télétravail n'est pas adapté à toutes les situations, notamment lorsque les salariés exercent des fonctions nécessitant une interaction directe avec le public ou une présence physique sur le lieu de travail.

Il est possible d'envisager une modification temporaire des horaires de travail pour permettre aux salariés de commencer leur journée de travail plus tôt ou plus tard et d'éviter les périodes et endroits de forte affluence.

#### NOTEZ-LE

La consultation du CSE, s'il existe, doit être organisée en amont. En outre, si la modification des horaires de travail entraîne une modification des contrats de travail (notamment lorsque les horaires de travail ont été contractualisés), il est indispensable de solliciter l'accord des salariés.



## Dérogation à la règle du repos dominical

Pour la période allant du 15 juin au 30 septembre 2024, la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 (« loi JO 2024 ») autorise exceptionnellement les commerces de détail proches des sites olympiques à déroger à l'obligation de fermeture dominicale, avec l'accord des employés concernés et sous réserve d'obtenir l'autorisation de la Préfecture.

Bien qu'une dérogation spécifique au repos dominical soit accordée pendant la période précitée, le principe du volontariat des salariés reste en vigueur : le travail du dimanche ne peut en aucun cas être imposé aux salariés.

Ces derniers doivent se porter volontaires et peuvent revenir à tout moment sur leur décision de travailler le dimanche, à condition d'en informer par écrit l'employeur en respectant un délai de dix jours francs. Les salariés travaillant le dimanche bénéficient d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi que d'un repos compensateur équivalent en temps.

### NOTEZ-LE

**En cas de non-respect du cadre imposé (volontariat, contreparties, etc.), l'employeur s'expose à une amende de 5<sup>e</sup> classe s'élevant à 1 500 € (ou 3 000 € en cas de récidive) infligée autant de fois qu'il y a de salariés travaillant illégalement le dimanche.**

Pour rappel, le travail dominical représente une exception au principe selon lequel le repos hebdomadaire doit être attribué le dimanche. Il est possible uniquement pour les sociétés bénéficiant de dérogations spécifiques liées notamment à leur activité ou à leur localisation :

- dérogations permanentes de droit (hôtels, cafés, restaurants...);
- dérogations conventionnelles (travail en continu, équipes de suppléance..);
- dérogations accordées par le Préfet ou par le Maire ;
- dérogations reposant sur un fondement géographique (Zones Touristiques, Zones Touristiques Internationales..).

En fonction de chaque situation, un formalisme préalable peut s'avérer indispensable (négociation d'un accord d'entreprise, recueil de l'accord des salariés..).

### L'OFFRE ORCOM

**Notre département droit social est à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place du télétravail et/ou du travail du dimanche afin que vous soyez en conformité avec les dispositions applicables.**

## ZOOM SUR

### LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS : UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ INCOMBANT À L'EMPLOYEUR TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

**L'employeur doit, par tous les moyens, assurer la sécurité de ses salariés et veiller à protéger leur santé physique et mentale sur le lieu de travail. Cette obligation passe notamment par la mise en place d'un suivi médical des salariés.**

L'employeur est tenu d'assurer la surveillance médicale des salariés qu'il emploie. À cet effet, il est tenu :

- d'adhérer à un service de santé au travail ;
- de faire passer aux salariés différentes visites médicales (d'embauche et périodiques) dont notamment, à titre non exhaustif :
  - **la visite d'information et de prévention** dans un délai maximum de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. Le salarié bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder 5 ans. Il existe cependant des cas particuliers pour lesquels cette visite doit être réalisée avant l'embauche (travailleurs de nuit, mineurs...). Les salariés concernés bénéficient d'un suivi adapté selon une périodicité qui ne peut pas excéder 3 ans ;
  - **l'examen médical d'aptitude avant l'embauche** pour les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé et sécurité (plomb, amiante...). Ces visites doivent être renouvelées selon une périodicité définie par le médecin du travail et ne pouvant excéder 4 ans ;
  - **la visite de reprise obligatoire** à programmer dans les 8 jours de retour du salarié à son poste lorsque son contrat de travail a été suspendu pour :
    - congé maternité ou maladie professionnelle ;
    - maladie ou accident non professionnel ayant entraîné un arrêt d'au moins 60 jours ;
    - accident de travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours.



C'est cette visite qui met fin à la période de suspension du contrat. Au cours de cette visite, le médecin du travail vérifie si l'état de santé du salarié est compatible avec son poste et peut émettre des propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste.

Un avis d'inaptitude peut être également prononcé. Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, en fonction des conclusions de ce dernier, il convient de vérifier si une procédure de licenciement pour inaptitude doit être engagée. Le licenciement pour inaptitude est strictement encadré par la loi. Des délais impératifs ainsi que plusieurs formalités doivent être respectés (convocation du salarié, tenue d'un entretien, notification, versement d'une indemnité...).

#### NOTEZ-LE

**Si le salarié déclaré inapte n'est pas licencié ou reclassé dans le mois qui suit la déclaration d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement de la rémunération.**

En outre, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un examen de pré-reprise pour tout arrêt d'au moins 30 jours (examen facultatif visant à favoriser le maintien dans l'emploi du salarié).

L'employeur et le salarié peuvent également solliciter à tout moment une visite « à la demande » notamment pour anticiper un risque d'inaptitude et étudier toute possibilité d'aménagement ou d'adaptation permettant de maintenir l'emploi.

En cas d'absence de visite médicale obligatoire, un employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié.

#### NOTEZ-LE

**Le temps passé par le salarié aux visites médicales est assimilé à du temps de travail effectif et ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération. Par ailleurs, les visites organisées par l'employeur sont obligatoires pour le salarié qui doit s'y rendre. À défaut, le salarié commet une faute.**

## L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ ÉTRANGER : RAPPEL DES PRINCIPALES OBLIGATIONS ET POINTS DE VIGILANCE

**Lorsque vous recrutez un travailleur étranger, plusieurs obligations vous incombent afin d'être en conformité avec la législation en vigueur. Tout manquement peut en effet emporter de lourdes sanctions pour l'employeur.**

### Avant l'embauche : vérifier au préalable que l'étranger est autorisé à travailler sur le territoire

Si les ressortissants de l'Union européenne (ou d'un Etat appartenant à l'Espace économique européen, la Suisse, Monaco, Andorre ou Saint-Marin) sont libres de travailler sur le territoire français

les ressortissants des États tiers doivent eux, sauf dérogations spécifiques, être titulaires d'une autorisation de travail pour travailler en France.

Avant toute embauche, il est impératif de demander au salarié un document d'identité pour vérifier sa nationalité et s'assurer qu'il est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité l'autorisant à tenir un emploi salarié en France. À défaut, une demande d'autorisation de travail doit être faite par l'employeur auprès de la Préfecture.

#### NOTEZ-LE

**Les démarches, le formalisme et les délais de traitement de la demande varient en fonction de la situation du salarié. Il convient d'anticiper vos démarches afin que votre projet de recrutement puisse aboutir dans les meilleurs délais.**

## S'ASSURER DE LA VALIDITÉ DU TITRE DE SÉJOUR VALANT AUTORISATION DE TRAVAIL

Si le salarié ressortissant d'un État tiers dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler, l'employeur doit adresser une copie du titre à la préfecture du lieu d'embauche au moins 2 jours ouvrables avant la date de l'embauche afin d'authentifier le titre. En l'absence de réponse dans les deux jours à compter de l'envoi de la demande d'authentification, l'employeur est considéré comme avoir respecté son obligation de vérification. L'employeur doit conserver une copie de l'autorisation de travail et de séjour en cours de validité dans le registre du personnel.

À défaut de vérification de l'existence de l'autorisation de travail, l'employeur est passible d'une contravention de 5<sup>e</sup> classe, soit 7500 €.



## VEILLER À CONTRÔLER LA DATE D'ÉCHÉANCE DE VALIDITÉ DU TITRE VALANT AUTORISATION DE TRAVAIL

À défaut d'un titre de séjour valant autorisation de travail, l'embauche d'un salarié étranger est interdite. Vous vous exposez à de lourdes sanctions au titre du travail illégal, notamment 5 ans d'emprisonnement ainsi que 15 000 € d'amende par salarié concerné. En outre, en cas d'embauche d'un salarié n'ayant pas un titre de séjour l'autorisant à tenir un emploi salarié en France ou dont l'autorisation de travail a pris fin et n'est pas renouvelée, vous êtes tenus de rompre son contrat de travail, sauf si le salarié justifie que des démarches en vue du renouvellement de son titre ont été entamées dans un délai de deux mois avant l'expiration de sa carte de séjour. Dans ce cas, le travailleur étranger sera autorisé à travailler dans la limite de trois mois après l'expiration de son titre.

**L'AVIS  
D'ORCOM**

L'embauche d'un salarié étranger est soumise à des règles strictes. Ainsi, lorsque vous embauchez un salarié étranger il convient de :

- Mettre en place un suivi des délais de validité du titre de séjour l'autorisant à tenir un emploi salarié en France ;
- Solliciter le salarié afin que dans les deux mois précédents l'expiration de sa carte de séjour, il vous transmette un justificatif de demande de renouvellement ;
- Lui demander de vous faire parvenir par la suite son nouveau titre de séjour l'autorisant à travailler.

Nos juristes en droit social sont à votre écoute pour vous accompagner dans votre projet de recrutement d'un salarié étranger et vous aider à accomplir les démarches requises afin de vous conformer à la réglementation en vigueur et sécuriser votre embauche.



**COMMENT IMPLIQUER LES COLLABORATEURS DANS LA DÉMARCHE RSE DE VOTRE ENTREPRISE ?**

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est devenue un enjeu majeur pour les entreprises de toute taille apportant de nombreux avantages en termes de réputation, d'attractivité des talents et d'engagement sociétal et environnemental.

Bien qu'il n'existe aucune obligation légale pour les entreprises de moins de 500 salariés concernant la RSE, il est de plus en plus courant de voir des critères RSE exigés dans le cadre d'appels d'offres publics ou privés.

Pour faire de votre entreprise un acteur engagé et responsable, l'implication des collaborateurs dans cette démarche est essentielle pour garantir son succès. En les sensibilisant, en les formant activement et en reconnaissant leurs efforts, vous pourrez leur permettre de comprendre l'importance de la RSE.

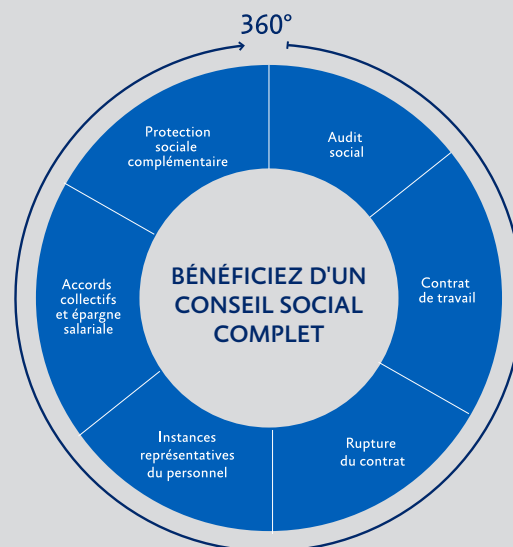
Cela peut prendre la forme d'ateliers, de groupes de partage ou de formations courtes.

Des experts RSE peuvent vous accompagner afin de vous fournir les outils et l'expertise pour initier votre démarche RSE et impliquer vos collaborateurs.

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) proposent un véritable accompagnement sous forme d'appui-conseil pouvant être pris en charge financièrement par votre OPCO.

**ORCOM**

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



**Retrouvez toutes nos offres conseil sur [www.orcom.fr](http://www.orcom.fr)**