# Simplification des obligations en matière d’affichage et de transmission des documents

Les décrets relatifs à la simplification des obligations en matière d’affichage et de transmission des documents à l’administration ont été publiés au JO du 22 octobre 2016.

Des décrets du même jour modifient également les modalités de transmission de documents à l’administration en matière de traitement automatisé des données, de santé et sécurité au travail, de mise en place du temps partiel et des horaires collectifs de travail.

[Décret n°2016-1417](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000033284091)

[Décret 2016-1418](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000033284144)

**Règlement intérieur**

L’article R.1321-1 du code du travail prévoit désormais que le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l’embauche.

Ainsi, l’employeur n’a plus l’obligation de l’afficher et peut le diffuser via le site intranet de l’entreprise ou le remettre en version papier lors de l’accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l’embauche.

**Repos hebdomadaire**

Les modalités d’information en cas de dérogation au repos hebdomadaire et dominical sont simplifiées.

Lorsque les salariés ne bénéficient pas du repos hebdomadaire sur toute la journée du dimanche, les jours et heures de repos collectifs attribués en remplacement sont communiqués par tout moyen aux salariés. Cette information doit également être adressée à l’inspection du travail, en précisant la voie de communication retenue par l’employeur.

Lorsque la suspension du repos hebdomadaire est justifiée par la réalisation de travaux urgents dans les industries traitant de matières périssables et ayant à répondre d’un surcroit de travail temporaire, l’employeur informe immédiatement l’inspection du travail. Une copie de ce document doit alors être communiquée aux salariés par tout moyen.

**Congés payés**

L’article D.3141-6 du code du travail prévoit désormais que l’ordre des départs en congés est communiqué par tout moyen à chaque salarié un mois avant son départ.

Ainsi, ces informations peuvent continuer à être portées à la connaissance des salariés par voie d’affichage, tout comme il est également possible de recourir à d’autres moyens tels que notamment l’intranet, les emails, ou encore la remise d’un document en main propre.

**Egalité salariale femme-homme**

L’obligation d’afficher les principes légaux relatifs à l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est remplacée par une obligation d’information par tout moyen destinée à toute personne ayant accès aux lieux de travail ainsi qu’aux candidats à l’embauche.

**Traitement automatisé des données**

La déclaration préalable à effectuer auprès de la CNIL doit désormais être transmise à l’inspection du travail, si celle-ci en fait la demande.

Elle doit avoir lieu dans l’hypothèse de traitement automatisé des données relatives :

* A la composition nominative des équipes par relais
* Aux modalités de décompte de la durée du travail des salariés ne travaillant pas selon les mêmes horaires collectifs
* Aux annexes du bulletin de salaire portant sur le repos compensateur de remplacement, la contrepartie obligatoire en repos, la durée totale de travail accomplie au cours de la période de référence en cas d’organisation du temps de travail sur l’année

**Mise en œuvre du temps partiel**

La mise en œuvre du travail à temps partiel, en l’absence d’accord collectif, est subordonnée à la consultation du CE. Mais désormais, cet avis n’est transmis à l’agent de contrôle qu’à sa demande.

**Simplification des modalités d’information des salariés**

L’information des salariés sur les conventions et accords collectifs applicables dans l’entreprise peut désormais être délivrée aux salariés par tout moyen. Toutefois, l’article sanctionnant le défaut d’affichage n’ayant pas encore été abrogé, il convient de continuer à procéder à l’affichage de cette information.