

Les représentants du personnel

I. Le calcul du seuil de 300 salariés s'agissant des attributions et règles de fonctionnement du Comité d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les comités d'entreprises ont des attributions et des règles de fonctionnement spécifiques.

Désormais, ce seuil est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse les 300 salariés pendant 12 mois (dans des conditions déterminées par décret à paraître). Mais l'employeur dispose d'un **délai d'un an à compter du franchissement de seuil** pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation qui en découlent (*article L. 2325-14-1 et L. 2323-6-1*).

En pratique, l'employeur dispose donc d'un délai d'au moins 2 ans pour s'adapter :

- au bout de 12 mois, le comité devra être réuni mensuellement et mettre en place les commissions mentionnées ci-dessus ;
- mais ce n'est qu'un an après l'entrée en vigueur de ces obligations que l'employeur devra respecter les obligations d'information et de consultation des entreprises d'au moins 300 salariés.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait institué un dispositif similaire qui n'est jamais entré en vigueur faute de parution du décret devant en fixer les modalités.

II. Ajustements de la base de données économiques et sociales

La loi procède à quelques ajustements du régime de la base de données tel que déterminé par la loi du 17 août 2015 :

- la mise à disposition d'informations dans la base vaut communication au CHSCT (voir ci-dessous) ;
- la rubrique égalité professionnelle doit mentionner la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration (*article L. 2323-8, 1 bis*) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité d'entreprise dans la base (*article L. 2323-60*).

III. Le financement par le CE de la formation des DP et des DS

L'article L. 2325-43 autorise désormais le comité d'entreprise à consacrer une partie de son budget de fonctionnement **au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux**.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation interdisait un tel financement (Cass. Soc., 27 mars 2012, n°11-140825).

La décision de financer la formation doit résulter d'une **délibération** du Comité d'entreprise (*article L. 2325-43*).

En outre, les sommes ainsi utilisées doivent être inscrites, d'une part dans les comptes annuels ou dans les documents comptables du Comité d'entreprise et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

IV. Le fonctionnement du CHSCT

• CHSCT et travailleurs handicapés

L'article L. 4612-1 prévoyait que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :*

1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

Il est modifié afin de prévoir qu'il doit en outre contribuer **à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées** à tous les emplois et de **favoriser leur maintien** dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

• CHSCT et prévention des agissements sexistes

L'article L. 4612-3 prévoit désormais que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des **agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1 ».*

• La mise à disposition des documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT

La *loi du 17 août 2015* relative au dialogue social a prévu que l'information récurrente du CHSCT se fait par le biais de la BDES depuis le 1^{er} janvier 2016.

En outre, *l'article L. 2323-9* du Code du travail prévoyait que la mise à disposition actualisée des documents dans la BDES valait communication des rapports et informations au CE, sans faire référence au CHSCT.

Dorénavant, c'est également le cas pour le CHSCT, la mise à disposition des documents dans la BDES vaut communication au CHSCT.

- **L'expertise du CHSCT est mise en conformité avec la Constitution**

Le CHSCT a la possibilité de recourir à un expert dans certaines situations (risque grave, projet important modifiant les conditions de travail, projet de restructuration et de compression des effectifs...).

Le coût de l'expertise est actuellement à la charge de l'employeur et elle s'impose à lui, y compris lorsque le recours à l'expertise a été postérieurement annulé par le juge.

Ce principe a été **censuré par le Conseil constitutionnel** tout en laissant un délai (jusqu'au 1^{er} janvier 2017) au législateur pour abroger effectivement le texte.

Ainsi, désormais, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou encore le délai de celle-ci, **doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.**

Ce juge doit statuer en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans un délai de 10 jours suivant la saisine.

Cette saisine **suspend l'exécution de la délibération du CHSCT** et les délais de consultation sur le projet concerné, ainsi que ceux du CE s'il est impliqué, jusqu'à la notification du jugement (*article L. 4614-13*).

Dès lors que l'employeur a obtenu l'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT, il n'est plus soumis à l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise. Les sommes éventuellement perçues par l'expert doivent être remboursées par ce dernier à l'employeur (*article L. 4614-13*).

En outre, l'employeur pourra contester le **coût final de l'expertise** dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût, notamment par la remise de la facture. Dans cette hypothèse, aucun délai n'est imposé au juge judiciaire pour prendre sa décision (*article L. 4614-13-1*).

Le comité d'entreprise peut à tout moment décider de prendre en charge les coûts engendrés par l'expertise, dans le cadre de son budget de fonctionnement (*articles L. 4614-13 et L. 2325-41-1*).

V. La détermination des établissements distincts dans le cadre de l'instance regroupée

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises de plus de 300 salariés peuvent décider par accord collectif majoritaire de regrouper les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT ou deux de ces institutions au sein d'une **instance commune** (*articles L. 2391-1 et R. 2391-1*).

En principe, la détermination des établissements distincts doit intervenir par le biais d'un protocole d'accord préélectoral. A défaut, l'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

Par dérogation, l'article L. 2392-4 prévoit désormais que l'accord majoritaire mettant en place l'instance regroupée peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts.

VI. Le recours à la visioconférence par la DUP

Les réunions de la DUP peuvent désormais se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel (*article L. 2326-5*).

⇒ Ces dispositions sont applicables le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016. Elles sont applicables aux DUP nouvelle version mais également à la DUP maintenue sous sa forme antérieure.

Il convient de noter que les délégués du personnel sont toujours exclus de l'usage de la visioconférence.

VII. Le recours au vote électronique facilité

Jusqu'à présent, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles n'était possible que si un accord d'entreprise était signé (*articles L. 2314-21 et L. 2324-19*).

Désormais, l'employeur peut, en l'absence d'accord, fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect des conditions fixées par décret en conseil d'état (à paraître).

VIII. Le décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait jours

Le législateur vient combler un vide juridique en réglant la question du décompte des heures de délégation pour un salarié en forfait jours.

Désormais, les heures de délégation seront regroupées en demi-journées de travail qui viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de travail.

Les modalités d'utilisation du reliquat seront fixées par décret.

Ces dispositions sont supplétives et s'appliquent à défaut de dispositions spécifiques prévues dans un accord collectif (*articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3*).

⇒ Ces dispositions sont applicables le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016. Néanmoins, leur application effective est subordonnée à la publication d'un décret.