

// le dossier juridique

Loi Travail (3) : réforme des IRP et des DS

Heures de délégation des DS, expertise CHSCT, etc.

En cohérence avec la place centrale donnée à la négociation collective (v. le dossier juridique -Accords- n° 162/2016 du 9 septembre 2016), la loi Travail du 8 août 2016 accorde de nouveaux moyens aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux, ainsi qu'aux syndicats. Elle retouche également plusieurs mesures issues des lois Rebsamen et Macron, l'objectif étant de les compléter ou de réparer des omissions. Nous poursuivons notre analyse de la loi Travail dans le dossier juridique du 16 septembre, consacré au licenciement économique et aux mesures « emploi ».

Hausse des heures de délégation des DS, nouvelles utilisations du budget de fonctionnement du CE, contestation de l'expertise du CHSCT, accès à l'intranet facilité pour les syndicats, création d'une instance de dialogue social pour les réseaux de franchise, etc. Tout un chapitre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » est consacré au renforcement des acteurs du dialogue social.

Ces mesures entrent en vigueur le **10 août 2016** (lendemain de la date de publication de la loi au *Journal officiel*), sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

1 Les délégués syndicaux

HEURES DE DÉLÉGATION

► Hausse des crédits d'heures

L'article 28 de la loi Travail augmente de 20 % les heures de délégation des DS, des DS centraux (DSC) et des salariés appelés par leurs sections syndicales à négocier un accord collectif.

Ainsi, chaque **DS** dispose, chaque mois, d'un crédit d'au moins (*C. trav., art. L. 2143-13 modifié*):

– **12 heures** (au lieu de dix heures auparavant) dans les entreprises (ou établissements) de **50 à 150 salariés**;

– **18 heures** (au lieu de 15 heures) dans les entreprises de **151 à 499 salariés**;

– **24 heures** (au lieu de 20 heures) dans les entreprises d'au moins **500 salariés**.

Le **DSC** dispose de **24 heures**/mois, contre 20 heures auparavant (*C. trav., art. L. 2143-15 modifié*).

Pour la préparation de la **négociation** d'un accord collectif, chaque section syndicale dispose d'un **crédit global annuel** de **12 heures** (au lieu de dix heures) dans les entreprises d'au moins **500 salariés** et de **18 heures** (au lieu de 15 heures) dans celles d'au moins **1 000 salariés** (*C. trav., art. L. 2143-16 modifié*).

L'article 29 de la loi Travail majore également de 20 % le nombre d'heures de délégation dont bénéficient ces délégués syndicaux à **Mayotte**.

À NOTER Cette disposition entre en vigueur à compter du 10 août 2016, lendemain de la publication de la loi. S'applique-t-elle aux mandats en cours ? Il serait souhaitable que le ministère du Travail apporte des précisions sur ce point.

► Décompte pour les salariés en forfaits-jours

L'article 28, II de la loi définit les modalités de décompte des heures de délégation des **DS** bénéficiant d'une convention de forfait en jours. À défaut d'accord collectif, le crédit d'heures est **regroupé en demi-journées** qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à **quatre heures de mandat**. Les modalités d'utilisation des reliquats de crédit inférieurs à quatre heures seront fixées par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 2143-13 modifié*).

Ces dispositions s'appliquent également aux **RSS** (représentants de la section

UNE NOUVELLE REPRÉSENTATION POUR LES SALARIÉS DES RÉSEAUX DE FRANCHISE

Compte tenu du développement des réseaux de franchise, l'article 64 de la loi introduit dans le Code du travail une représentation du personnel au profit de ses salariés.

Dès publication d'un **décret** en Conseil d'État, une **instance de dialogue social commune** à l'ensemble d'un **réseau de franchisés** pourra ainsi être mise en place, *via* un accord collectif, dès lors que :

- le réseau d'exploitants compte **au moins 300 salariés** en France ;
- les **contrats de franchise** contiennent des **clauses** ayant un effet sur l'**organisation du travail** et les **conditions de travail** dans les entreprises franchisées. Cela exclut donc les contrats ne prévoyant qu'une simple mise à disposition d'une marque.

Le franchiseur aura l'obligation d'engager la négociation d'un tel accord uniquement si l'une des **organisations syndicales représentatives** de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le **demande**. Selon la décision du Conseil constitutionnel du 4 août 2015 (*n° 2016-736 DC*), les entreprises franchisées doivent participer à la négociation de l'accord collectif mettant en place l'instance. Présidée par le franchiseur, l'instance comprendra des **représentants des salariés** et des **franchisés**.

L'accord instituant l'instance déterminera notamment la **composition** de l'instance, le mode de **désignation** de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des **réunions**, les **heures de délégation** octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation. À défaut d'accord, le **nombre de réunions** sera fixé à **deux** par an ; les autres caractéristiques seront fixées par décret. Cependant, selon le Conseil (*n° 2016-736 DC*), à défaut d'accord, les salariés des franchisés n'auront pas, pour participer à l'instance, d'heures de délégation supplémentaires s'ajoutant à celles prévues par le droit commun pour les IRP.

Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions, les frais de séjour et de déplacement seront prises en charge selon des modalités fixées par l'accord.

L'instance se dotera, dès sa première réunion, d'un **règlement intérieur** déterminant ses modalités de fonctionnement.

L'instance sera **informée** :

- des **décisions du franchiseur** de nature à affecter le volume ou la structure des **effectifs**, la **durée du travail** ou les **conditions d'emploi**, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés ;
- des **entreprises** entrées dans le réseau et l'ayant quitté.

Elle formulera (à son initiative) et examinera (à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés) toute **proposition** de nature à améliorer les **conditions de travail**, de l'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficieront de **garanties collectives** complémentaires. Notons que l'instance n'a **pas vocation à se substituer** aux **IRP** (instances représentatives du personnel) actuelles (DP, CE ou CPRI).

Un **bilan** de la mise en œuvre de cette mesure effectué par les organisations des branches concernées sera remis à la Commission nationale de la négociation collective au plus tard 18 mois après la promulgation de la loi.

syndicale) (*C. trav., art. L. 2142-1-3 modifié*), aux **délégués syndicaux centraux** (*C. trav., art. L. 2143-15 modifié*), aux **délégués du personnel** (*C. trav., art. L. 2315-1 modifié*), aux membres du **comité d'entreprise** (*C. trav., art. L. 2325-6 modifié*), aux membres de la **DUP** (délégation unique du personnel) (*C. trav., art. L. 2326-6 modifié*), aux représentants du personnel dans le cas d'un **regroupement** des institutions représentatives du

personnel (*C. trav., art. L. 2393-3 modifié*) et aux membres du **CHSCT** (*C. trav., art. L. 4614-3 modifié*).

COUVERTURE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Les DS peuvent participer, au titre de leur organisation, à des négociations ou à des concertations à un **autre niveau** que celui de l'**entreprise** ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la **branche** (*C. trav., art. L. 2143-16-1*).

La loi nouvelle précise qu'ils sont couverts par la législation de sécurité sociale en cas d'**accident de travail** survenu dans le cadre de cette mission (*CSS, art. L. 412-8, 12° modifié*).

2 Les instances représentatives du personnel

Pour rappel, l'article 28, II de la loi Travail définit les modalités de décompte des heures de délégation des représentants du personnel qui sont en forfait-jours (*v. ci-dessus*). Mais ce ne sont pas les seules dispositions de la loi qui concernent les IRP.

COMITÉ D'ENTREPRISE

■ Détermination du seuil de 300 salariés

Tout en faisant du seuil de 300 salariés un seuil de référence en matière de représentation du personnel, la loi Rebsamen n'a fixé les modalités de détermination de celui-ci que pour la **périodicité** des réunions du CE, en indiquant que « le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les **12 derniers mois**, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État » (*C. trav., art. L. 2325-14-1 anc.*).

L'article 18, XI de la loi Travail définit ces modalités pour l'ensemble des dispositions relatives aux **attributions** et au **fonctionnement** du CE, en les harmonisant : le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise a dépassé ce seuil **pendant 12 mois**, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 2323-26-1, al. 1 nouveau et L. 2325-14-1 modifié*).

Concernant les **attributions** du CE, la loi nouvelle précise que l'employeur dispose d'un **délai d'un an** à compter du **franchissement** de ce seuil pour se conformer complètement aux **obligations d'information**, mais également aux obligations de **consultation** du CE en découlant (*C. trav., art. L. 2323-26-1 modifié*).

À NOTER En pratique, l'employeur qui franchit le seuil pendant 12 mois devra mettre en place et réunir un CE et les commissions obligatoires (« formation », « égalité professionnelle », etc.). Mais ce n'est qu'un an après le déclenchement de cette obligation qu'il devra respecter ses obligations d'information et de consultation.

■ Nouvelles utilisations du budget du CE Budget de fonctionnement

La loi Travail prévoit pour le CE deux nouvelles possibilités d'utilisation de son budget de fonctionnement. Tout d'abord, le CE peut désormais décider par une délibération de dédier une partie de son budget au financement de la **formation** des **DP** et des **DS** de l'en-

treprise. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont retracées (*C. trav., art. L. 2325-43 modifié*):

– d'une part, dans les **comptes annuels du CE** ou, le cas échéant, dans le livre retraçant chronologiquement les montants et les origines de ses dépenses;

– d'autre part, dans le **rapport** présentant sa **gestion** financière.

Par ailleurs, en cas d'**annulation** définitive par le **juge** de la décision du **CHSCT** (ou l'**ICCHSCT**) de recourir à un **expert**, le CE peut, à tout moment décider de **prendre en charge** ces frais au titre de sa subvention de fonctionnement (*v. ci-dessous*).

À NOTER Selon un arrêt de la Cour de cassation du 27 mars 2012 (*n° 11-10.825*), si le CE décide librement de l'utilisation de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre de son fonctionnement et de ses missions économiques (notamment documentation, expertises, personnel).

Activités sociales et culturelles

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du **montant global** de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du CE reste effectuée au niveau de l'**entreprise**.

Toutefois, la loi Travail permet désormais à un **accord d'entreprise de répartir** cette contribution entre les comités d'établissement au **prorata** des effectifs des établissements, ou au prorata de leur **masse salariale**, ou en prenant en compte ces deux critères. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (*C. trav., art. L. 2323-86-1 nouveau*).

À NOTER L'article L. 2323-86-1 nouveau du Code du travail consacre la jurisprudence de la Cour de cassation (17 septembre 2003, *n° 01-11.532*) selon laquelle la détermination du montant global de la contribution patronale est effectuée au niveau de l'entreprise, et ce, quel que soit le mode de répartition entre les établissements. En revanche, le nouveau texte contrecarre la jurisprudence imposant de calculer la contribution de chaque comité d'établissement sur sa masse salariale (*Cass. soc., 12 novembre 2015, n° 14-12.830*).

► Consultation du CE

Nouvelles informations transmises au CE

En vue de la consultation annuelle sur la **situation économique et financière** de l'entreprise, l'employeur doit mettre à la disposition du CE, dans les sociétés commerciales, les **documents** obligatoirement transmis chaque année à l'assemblée générale des **actionnaires** ou à l'assemblée des associés, notamment, précise désormais l'article L. 2323-13 modifié, le **rapport de gestion** qui comprend les informations relatives à la **RSE** (responsabilité sociale et environnementale des entreprises).

Missions de la commission « égalité » rectifiées

Autre nouveauté: la commission « égalité professionnelle » est désormais chargée de préparer les **délibérations** des CE sur la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et non plus, comme auparavant, sur le droit d'alerte économique et sociale et l'utilisation des aides publiques.

La loi Travail rectifie en effet une erreur de renvoi en remplaçant l'article L. 2323-57 par l'article L. 2323-15 (*C. trav., art. L. 2325-34 modifié*).

Nouvelles consultations encadrées par des délais précis

Sauf dispositions législatives spéciales, le **délai imparti** au CE pour rendre son **avis** est fixé par **accord** (accord

d'entreprise, ou en l'absence de DS, accord conclu avec le CE ou le CCE) ou, à défaut, par **décret** en Conseil d'État pour certaines consultations listées à l'article L. 2323-3 du Code du travail, telles que celles sur les orientations stratégiques, la politique de recherche et de développement technologique, l'évolution de l'emploi et des qualifications, etc.

La loi Travail étoffe cette liste en y intégrant les consultations prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du Code du travail. Sont ainsi visées les consultations prévues:

– sur l'accomplissement d'**heures supplémentaires au-delà du contingent** annuel conventionnel applicable dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3121-33, I dans sa nouvelle rédaction*);

– dans les entreprises sans DS et sans accord, sur le **remplacement** de tout ou partie du paiement des **heures supplémentaires**, ainsi que des majorations, par un **repos compensateur** équivalent (*C. trav., art. L. 3121-37 dans sa nouvelle rédaction*);

– l'adaptation, en l'absence d'accord, des conditions et des modalités d'attribution et de prise du **repos compensateur de remplacement** (*C. trav., art. L. 3121-37 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER La consultation annuelle, dans les entreprises sans contingent conventionnel d'heures supplémentaires, sur les modalités de l'utilisation et de l'éventuel dépassement du contingent réglementaire (inscrite désormais à l'article L. 3121-40) n'est plus visée par l'article L. 2323-3 modifié.

Ordre des consultations du CCE et du CE

Depuis la loi Rebsamen, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE (comité central d'entreprise) et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE dans des délais fixés par décret. En d'autres termes, la **consultation des comités d'établissement précède** celle du CCE.

Plusieurs entreprises ayant fait remonter au ministère des pratiques inverses, le gouvernement a décidé d'assouplir cette disposition en donnant plus de souplesse aux entreprises dans l'organisation de leur procédure d'information-consultation.

Ainsi, selon la loi Travail, un **accord** peut définir l'**ordre** et les **délais** dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. À défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE et l'avis de ce dernier est rendu dans des **délais** fixés par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 2327-15 modifié*).

À NOTER La loi reste silencieuse concernant la nature de l'**accord**. En toute logique, il devrait s'agir d'un accord collectif d'entreprise, ou en l'absence de DS, d'un accord conclu entre l'employeur et le CE, ou le cas échéant le CCE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité visé à l'article L. 2323-3 du Code du travail (délai de consultation du CE).

NOUVEAU CAS DE RECOURS À UN EXPERT

Les DS ou, à défaut, les élus mandatés ou les salariés mandatés peuvent se faire assister, dans la négociation d'un **accord de préservation ou de développement** de l'emploi, par un **expert-comptable**. Ce dernier peut être mandaté par le CE ou, à défaut, les DS ou, à défaut, les élus mandatés ou, à défaut, les salariés mandatés. Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur (*C. trav., art. L. 2254-2, III nouveau*).

► Intégration de l'information trimestrielle dans la BDES

Auparavant, les entreprises d'au moins **300 salariés** étaient tenues de **communiquer** au CE des informations sur l'évolution générale des **commandes** et l'exécution des **programmes** de production, les éventuels **retards** de paiement de **cotisations sociales** par l'entreprise et le nombre de **contrats de mission** conclus avec une entreprise de travail temporaire (*C. trav., art. L. 2323-60*).

En application de l'article 18, XII de la loi Travail, ces informations trimestrielles sont désormais **mises à disposition du CE** à travers la **BDES** (base de données économiques et sociales).

À NOTER L'objectif de cette mesure est de lever toute ambiguïté sur l'intégration de ces données trimestrielles dans la BDES que pouvait susciter la législation antérieure.

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

► Contestation des frais d'expertise

En réponse à une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le **Conseil constitutionnel**, par une décision du 27 novembre 2015, a partiellement **censuré** l'article **L. 4614-13** du Code du travail qui permettait d'exiger de l'employeur la **prise en charge** du coût de l'**expertise** décidée par le CHSCT, **y compris** lorsque la délibération décidant du recours à l'expert avait été **annulée** par le **juge** après l'accomplissement par l'expert désigné de sa mission. En cause : l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et l'absence de délai d'examen de ce recours. Cette abrogation partielle n'est effective qu'au **1^{er} janvier 2017** pour laisser le temps au législateur d'intervenir.

C'est chose faite avec l'article 31 de la loi Travail qui supprime les dispositions ayant fait l'objet de la censure du Conseil constitutionnel et pose de nouvelles règles concernant la prise en charge des frais de l'expertise et la contestation de la décision du CHSCT devant le juge judiciaire.

Effet suspensif de la saisine du juge

En application de la loi nouvelle, excepté en cas de **restructuration** ou de compression d'effectifs, l'employeur qui entend contester le recours par le CHSCT à une expertise (sa nécessité, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, son étendue ou le délai de l'expertise) doit saisir le **juge judiciaire**, dans

un délai de **15 jours** à compter de la **délibération** du CHSCT (ou de l'ICCHSCT).

Cette saisine **suspend**, jusqu'à la notification du jugement, l'exécution de la **décision** du CHSCT (ou de l'ICCHSCT), les **délais de consultation** de cette instance et les **délais de consultation** du CE lorsque celui-ci est également consulté. Le juge statue en **référé**, en premier et dernier ressort, dans un délai de **dix jours** suivant sa saisine (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 3 modifié*).

Remboursement des frais d'expertise

Les frais d'expertise demeurent à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'**annulation définitive** par le juge de la **décision** du CHSCT (ou de l'ICCHSCT), l'**expert** doit **rembourser** à l'employeur les sommes perçues. Toutefois, le **CE** peut, à tout moment, décider de les prendre en **charge** au titre de sa subvention de fonctionnement (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 4 modifié et L. 2325-41-1 nouveau*).

Autre nouveauté : l'employeur peut **contester** le **coût** final de l'expertise devant le **juge judiciaire**, dans un délai de **15 jours** à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût (*C. trav., art. L. 4614-13-1 nouveau*).

À NOTER Aucun délai n'est imposé au juge pour rendre sa décision concernant la contestation du coût final de l'expertise.

► Nouvelles missions du CHSCT

Comme le précise désormais l'article L. 4612-1 du Code du travail, le CHSCT a notamment pour mission de **contribuer** à l'**adaptation** et à l'aménagement des **postes de travail** afin de faciliter l'accès à des personnes **handicapées** à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

De plus, aux actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel que le CHSCT peut proposer dans le cadre de son rôle de **prévention des risques** professionnels, le législateur a ajouté les actions de **prévention des agissements sexistes**. Si l'employeur oppose un refus aux actions proposées, il doit le motiver (*C. trav., art. L. 4612-3 modifié*).

► Modalités de la consultation de l'ICCHSCT fixées par accord

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination (ICCHSCT) et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'ICCHSCT. En d'autres termes, la consultation des CHSCT précède celle de l'ICCHSCT (*C. trav., art. L. 4616-3*).

Comme pour l'ordre des consultations entre les CE et le CCE (*v. page 3*), l'article 18, XIV de la loi Travail prévoit la possibilité de **définir**, par **accord**, l'**ordre** et les **délais** dans lesquels l'**ICCHSCT** et le ou les **CHSCT** rendent et transmettent leurs **avis**. À défaut d'accord, les **délais** dans lesquels l'avis de chaque CHSCT est rendu et transmis à l'ICCHSCT, et ceux dans lesquels l'avis de cette dernière est rendu sont déterminés par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 4616-3 modifié*).

À NOTER Comme pour l'ordre des consultations entre les CE et le CCE, la loi ne précise pas la nature de cet accord (*v. ci-dessus*).

► Mise à disposition de documents dans la BDES vaut communication

L'article L. 2323-9 du Code du travail, modifié par l'article 18, X de la loi, prévoit expressément que la **mise à disposition** actualisée dans la **base de données économiques et sociales** (BDES) des éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT «**vaut communication**

PRÉCISIONS SUR LA BDES

La loi Travail apporte plusieurs précisions concernant la BDES. Ainsi, la mise à disposition d'informations dans la base **vaut communication** au CHSCT (*C. trav., art. L. 2323-9 modifié*) : *v. ci-contre*.

De même, l'**information trimestrielle**, dans les entreprises d'au moins **300 salariés**, est mise à disposition du CE dans la base de données (*C. trav., art. L. 2323-60 modifié*) : *v. ci-dessus*.

Enfin, selon l'article L. 2323-8 du Code du travail modifié, la BDES comprend un diagnostic et analyse de la **situation « comparée »** (au lieu de « respectives ») des **femmes** et des **hommes** pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, notamment en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et, précise la loi Travail, «**familiale**». Elle comprend également, ce qui est nouveau, «**la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration**».

des rapports et informations au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État».

RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE ÉLARGI

L'article 18, VIII de la loi vise à corriger un oubli de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, afin de permettre à la **DUP** de recourir à la **visioconférence** pour ses réunions, **y compris** lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant **uniquement** des **DP** (*C. trav., art. L. 2326-5 modifié*). Cette disposition est applicable aux entreprises dotées d'une nouvelle DUP mais également, précise la loi Travail, celles dotées d'une DUP au 25 mars 2016 et ayant décidé de la maintenir en l'état sans inclure le CHSCT, conformément aux règles applicables avant cette date (*art. 18, XVI de la loi*).

La loi Rebsamen a également ouvert la faculté de recourir à la visioconférence pour les réunions du comité de la société européenne, mais elle n'a pas prévu cette possibilité pour les réunions du **comité de la société coopérative européenne** et à celles du **comité** de la société issue de la **fusion transfrontalière**. L'article 18, IX de la loi remédie à cet oubli (*C. trav., art. L. 2363-6 et L. 2373-3 modifiés*).

À NOTER Le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif aux modalités de déroulement des réunions en visioconférence devrait être modifié pour prendre en compte ces modifications législatives. On rappellera que les DP ne peuvent toujours pas recourir à la visioconférence.

INSTANCE REGROUPANT DES IRP

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises d'**au moins 300 salariés**, ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés, ont la possibilité, sous réserve d'un **accord majoritaire** d'entreprise ou, à défaut d'établissement, de regrouper au sein d'une **instance commune** le CE, les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (*C. trav., art. L. 2391-1 et s.*).

L'article 18, XV de la loi prévoit que l'accord susvisé peut déterminer le **nombre** et le **périmètre** du ou des **établissements distincts** pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise ou, à défaut, l'établissement (*C. trav., art. L. 2392-4 nouveau*).

À NOTER Selon l'étude d'impact, cette mesure permet d'éviter les risques d'incohérence et de blocage. Actuellement, la détermination des établissements distincts dans lesquels se déroulent les élections nécessite la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral soumis à la règle de double majorité (majorité des OS ayant participé à la négociation du protocole représentant la majorité des voix obtenues aux élections). À défaut, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

4 Les élections professionnelles

CONTENTIEUX UNIFIÉ

Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « loi Macron » (*art. 267*), le contentieux en matière électorale

DE NOMBREUX RAPPORTS ATTENDUS

Le gouvernement doit présenter au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, soit au plus tard le 8 août 2017 :
– un **bilan** sur la mise en œuvre de la **BDES**. Établi en concertation avec les partenaires sociaux, ce rapport portera également sur l'articulation entre la BDES et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise (*art. 20 de la loi*) ;
– un **rapport** sur l'état des **discriminations syndicales** en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations (*art. 30 de la loi*).

est unifié autour du **juge judiciaire** (tribunal d'instance), seul juge compétent de l'élection et des décisions de l'autorité administrative en matière préélectorale. En particulier, relèvent du juge judiciaire les recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative concernant :

– la **répartition** du personnel dans les **collèges électoraux** ou des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition des **sièges** entre les différentes catégories (*C. trav., art. L. 2314-11 modifié pour les élections DP; L. 2324-13 modifié pour celles du CE*);

– les dérogations aux conditions d'**ancienneté** requise pour être **éligible** et/ou **électeur** (*C. trav., art. L. 2314-20 modifié pour les élections DP; C. trav., art. L. 2324-18 modifié pour celles du CE*);

– la qualité d'**établissements distincts** pour les élections des **DP** (*C. trav., art. L. 2314-31 modifié*) et celles du **CCE** (*C. trav., art. L. 2327-7 modifié*).

Ce recours devant le juge judiciaire, précise l'article 18, II de la loi Travail, s'effectue « à l'**exclusion** de tout autre **recours administratif** ou contentieux ».

Par ailleurs, remédiant à une lacune de la loi Macron, la loi Travail (*art. 18, III*) intègre dans le bloc de compétence du juge judiciaire les décisions prises par l'administration concernant la reconnaissance d'**établissements distincts** pour les **élections du CE** (*C. trav., art. L. 2322-5 modifié*).

VOTE ÉLECTRONIQUE

Jusqu'à présent, le recours au vote électronique était subordonné à la conclusion d'un **accord d'entreprise** le prévoyant.

Aux termes de l'article 58, II de loi Travail, l'élection peut désormais avoir lieu par vote électronique, même en l'absence d'accord collectif, si l'**employeur** décide d'y recourir. Le vote a lieu selon des modalités fixées par un **décret** en Conseil d'État pris après avis de la **Cnil** (*C. trav., art. L. 2314-21 et L. 2324-19 modifiés*).

5 De nouveaux moyens et droits pour les syndicaux

FORMATIONS COMMUNES

Selon l'article 33, II de la loi, les salariés et les employeurs ou leurs représentants, ainsi que des magistrats judiciaires et administratifs et autres agents de la

fonction publique, peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les **pratiques du dialogue social** dans les entreprises. Celles-ci sont dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'**Institut national du travail**, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Celles-ci peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du **fonds de financement des syndicats**, dans des conditions fixées par **décret** en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 2212-1 nouveau et L. 2135-11, 3° modifié*).

Des conventions ou des **accords collectifs** (entreprise ou branche) peuvent définir le **contenu** de ces formations, les conditions dans lesquelles elles sont dispensées et leurs modalités de **financement** (frais pédagogiques, dépenses d'indemnisation et frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs) (*C. trav., art. L. 2212-2 nouveau*).

À NOTER Par ces dispositions, la loi vise à développer une culture commune du dialogue social entre les représentants des salariés et des employeurs.

MISE À DISPOSITION DE LOCAUX PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Avec l'article 27 de la loi Travail, le dispositif actuel permettant aux collectivités territoriales, leurs groupements ou les établissements publics qui leur sont rattachés de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales est sécurisé. Objectif : éviter tout arbitraire dans l'attribution de ces locaux.

La mise à disposition de ces locaux par les collectivités territoriales ou leurs groupements nécessite une **demande** des organisations syndicales. Elle peut faire l'objet d'une **convention** entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale.

Selon le nouvel article L. 1311-18 du Code général des collectivités territoriales (qui reprend les dispositions de l'article L. 2144-3) les **conditions** dans lesquelles ces locaux peuvent être **utilisés** sont déterminées par le **maire**, le **président du conseil départemental**, le président du conseil régional, le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ou le président d'un syndicat mixte. Ils le font en tenant compte des **nécessités** de l'**administration des propriétés** de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du **maintien de l'ordre public**. Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional ou le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que besoin, la **contribution** due à raison de cette utilisation.

Dernière précision : sauf disposition contraire de la convention précitée, l'organisation syndicale peut bénéficier d'une **indemnité** spécifique lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement lui **retire le bénéfice** d'un local mis à disposition pendant au moins **cinq ans sans lui proposer un autre local**.

L'indemnité prévue ne saurait « excéder le préjudice subi » par les organisations syndicales, a précisé le

Conseil constitutionnel, dans sa décision du 4 août 2016 (*n° 2016-736 DC*).

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux locaux mis à disposition d'organisations syndicales après le 9 août 2016 (date de publication de la loi).

À NOTER La mise à disposition de locaux communaux au bénéfice des syndicats est régie par le nouvel article L. 1311-18 du Code général des collectivités territoriales, et non plus le L. 2144-3. Ce dernier continue, en revanche, de régir la mise à disposition de locaux communaux au bénéfice d'associations ou de partis politiques.

UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES

Actuellement, la mise à disposition de **tracts** et publications de nature syndicale soit sur un **site syndical** mis en place sur l'**intranet** de l'entreprise, soit par diffusion sur la **messagerie électronique** de l'entreprise n'est permise aux syndicats que si un accord d'entreprise le prévoit.

En application de l'article 58 de la loi Travail, à compter du **1^{er} janvier 2017**, l'accord d'entreprise pourra définir de manière plus générale, « les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des **outils numériques disponibles** dans l'entreprise ».

Par ailleurs, afin de faciliter le développement de la diffusion numérique de l'information syndicale, la loi **supprime**, à la même date, l'**exigence** d'un **accord d'entreprise** sur le sujet. Elle stipule en effet qu'**à défaut d'accord**, les organisations syndicales pourront mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un **site syndical accessible** à partir de l'**intranet** de l'entreprise, lorsqu'il existe. Cette faculté sera ouverte à toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des **valeurs républicaines et d'indépendance** et légalement constituée depuis **au moins deux ans**.

Pour que cette diffusion ne perturbe pas le bon fonctionnement des entreprises, la loi Travail prévoit, comme aujourd'hui, que l'utilisation des outils numériques devra :

- être **compatible** avec les exigences de bon fonctionnement et de **sécurité du réseau** informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la **bonne marche** de l'entreprise ;
- préserver la **liberté de choix** des salariés d'accepter ou de refuser un message (*C. trav., art. L. 2142-6 modifié*).

À NOTER En cas de trouble manifestement illicite, l'employeur peut continuer à obtenir du juge des référés qu'il ordonne sous astreinte au syndicat de cesser d'utiliser des outils numériques (*Cass. soc., 25 janvier 2005, n° 02-30.946*). Notons encore que l'article 59 de la loi étend au réseau des chambres d'agriculture les dispositions relatives à la communication syndicale.

SOURCE// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr