



Veille juridique juin 2016

Veille législative et réglementaire

Le décret sur les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel est enfin paru

Le décret tant attendu relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel permettant de mettre en oeuvre les nouvelles règles issues de la loi Rebsamen est enfin paru au Journal officiel. Contenu des informations nécessaires aux 3 consultations annuelles, articulation et délais de consultation en sont les principaux sujets.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a profondément remanié le droit des institutions représentatives du personnel, et notamment les consultations du comité d'entreprise. Un décret d'application était nécessaire pour pouvoir mettre en oeuvre ces nouvelles règles.

L'article 6 du décret précise également les modalités et délais de la procédure de rescrit social en matière d'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2242-9-1 du code du travail, et rend ainsi cette procédure pleinement applicable (C. trav., art. R. 2242-9 et R. 2242-10 nouv.). Celle-ci permet à l'employeur d'interroger la Direccte sur la conformité de son accord ou de son plan d'action, afin de s'assurer d'échapper à la pénalité due en la matière.

Délais dans lesquels les différentes IRP remettent leurs avis

Saisine de plusieurs instances

L'article 1er du décret organise la consultation conjointe d'un ou plusieurs comités d'établissement et du comité central d'entreprise. Ainsi, l'article R. 2323-1-1 modifié précise que dans ce cas "l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination, au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CCE est réputé avoir été consulté".

Les mêmes règles s'appliquent en cas de consultation de l'ICCHSCT et d'un ou plusieurs CHSCT (art. 3) (C. trav., art. R. 4616-8 mod.).

Lorsque le CE et le CHSCT sont saisis simultanément du même projet, le CHSCT doit transmettre son avis au moins 7 jours avant la date limite fixée pour l'émission de l'avis du CE (art. 2) (C. trav., art. R. 4614-5-3 nouv.)

Délais de consultation du CHSCT (et de l'ICCHSCT)

L'ordre du jour et les documents nécessaires à la consultation du CHSCT sont transmis par l'employeur aux élus " 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion " (contre 15 jours auparavant) (C. trav., art. R. 4616-5 mod.) (art. 2).

Le même délai est prévu pour les réunions de l'ICCHSCT (C. trav., art. R. 4616-5 mod.) (art. 3).

En outre, l'article 2 du décret fixe le délai de consultation du CHSCT. Ainsi, à défaut d'accord collectif, le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 2 mois (C. trav., art. R. 4615-5-2 et L. 4614-5-3 nouv.).

Concernant l'ICCHSCT, elle est également réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois, ou de 3 mois en cas d'intervention d'un expert.

Remarque : le décret met fin à la contradiction sur la durée des mandats des membres du CHSCT : l'article R. 4313-5 mod. précise que le mandat des membres du CHSCT est renouvelable et qu'il peut être prorogé par accord unanime des membres du CE dans la limite de 6 mois avant la fin des mandats. Mais il supprime toute référence à une durée de 2 ans des mandats du CHSCT (art. 4). Rappelons que la loi Rebsamen a aligné la durée des mandats des membres du CHSCT sur celle du CE.

Informations à fournir au CE en vue de ses 3 consultations annuelles

L'article 5 du décret précise les informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) pour les trois grandes consultations annuelles.

Comme avant la loi Rebsamen, le degré d'information diffère selon que l'entreprise emploie plus ou moins 300 salariés.

Le décret reprend les informations des différents rapports (rapport annuel unique, rapport d'ensemble, bilan social, rapport de l'égalité professionnelle) qui, rappelons-le, disparaissent avec la BDES pour les intégrer dans ses différentes rubriques. De même, les informations relatives à la formation professionnelle, dorénavant intégrée à la consultation sur la politique sociale, sont reprises à l'identique.

Enfin, le décret précise le contenu des trois informations trimestrielles, qui perdurent suite à la loi Rebsamen.

[D. n° 2016-868, 29 juin 2016 : JO, 30 juin](#)

La précarité sociale : motif de discrimination interdite ou de mesures favorables

Un nouveau motif de discrimination est créé : celle qui serait fondée sur la « vulnérabilité [d'une personne] résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ». A l'origine de cette disposition, une proposition de loi du Sénat qui vise à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale.

La loi ajoute ce critère de discrimination interdite dans le code pénal (article 225-1) et dans le code du travail (article L. 1132-1), ainsi que dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 qui transpose la directive européenne 2006/54CE du 5 juillet 2006.

Remarque : à noter que l'article L. 1132-1 du code du travail interdit de prendre toute mesure en matière d'emploi, d'exécution ou de rupture du contrat de travail, pour un motif énuméré comme discriminatoire – par exemple – l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, etc. et, désormais, la vulnérabilité d'une personne résultant de sa situation économique.

Le texte ajoute également une différence de traitement « autorisée » en prévoyant que « les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination » (C. trav., art. L. 1133-6).

Au cours des débats, à la notion de précarité sociale, vue comme « l'absence d'une ou plusieurs sécurités permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux », a été substituée celle de « vulnérabilité de la personne à raison de sa situation économique », considérée comme plus précise.

[L. n° 2016-832, 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale, JO: 25 juin](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation
Dépêches AFP
Editions Législatives veille permanente
Lamy social, actualité juridique
Liaisons sociales Quotidien
Revue RF Social