



Veille juridique avril 2016

Veille législative et réglementaire

P-V de réunions du comité d'entreprise, visioconférence et sténographie : les modalités d'application de la loi « dialogue social » sont fixées

La loi « dialogue social », également appelée loi « Rebsamen », a fixé ou modifié certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel. Un décret du 12 avril 2016 définit leurs conditions d'application.

Le secrétaire du CE rédige les procès-verbaux (P-V) des réunions du CE et les transmet à l'employeur. Les modalités et les délais d'établissement de ces P-V sont définis par un accord conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CE ou, à défaut d'accord, par des dispositions réglementaires aujourd'hui fixées par le décret du 12 avril 2016 (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 17 JO du 18 ; c. trav. art. L. 2325-20).

En cas de projet de licenciement de 10 salariés ou plus en 30 jours dans une entreprise de 50 salariés, la consultation du CE obéit à des règles spécifiques (c. trav. art. L. 1233-30) ;

Dans ce cadre, le délai d'établissement et de transmission du P-V à l'employeur est réduit à 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion (1 jour si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) (décret 2016-453 du 12 avril 2016, art. 1 ; c. trav. art. D. 2325-3-1 nouveau).

La loi « dialogue social » a conditionné le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise (CE) à un accord entre l'employeur et les élus du CE. En l'absence d'un tel accord, elle l'a limité à trois réunions par année civile (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 17 JO du 18 ; c. trav. art. L. 2325-5-1).

Restait à déterminer par décret, entre autres modalités, les conditions dans lesquelles le comité peut procéder à un vote à bulletin secret. C'est aujourd'hui chose faite.

Visioconférence pour les autres représentants du personnel. - Les règles sont les mêmes.

La future loi « Travail » envisage que les réunions de la délégation unique du personnel puissent aussi se tenir en visioconférence.

La loi « dialogue social » a ouvert la possibilité de recourir à l'enregistrement ou la sténographie des réunions du CE (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 17 JO du 18 ; c. trav. art. L. 2325-20). Le décret du 12 avril 2016 précise que l'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent décider de recourir à ces procédés.

[Décret 2016-453 du 12 avril 2016, JO du 14](#)

De nouvelles prérogatives aux DIRECCTE et aux agents de contrôle de l'inspection du travail

L'ordonnance 2016-413 du 7 avril 2016 modifie les prérogatives des DIRECCTE et de l'inspection du travail, en permettant notamment aux services de contrôle, d'une part, de prononcer des amendes administratives et, d'autre part, de proposer des transactions pénales pour certaines infractions.

Ces amendes s'élèveront à plus 2 000 €, dans un certain nombre de circonstances limitativement énumérées : violation des durées maximales du travail, du repos quotidien, de l'obligation de décompte la durée du travail, du respect du SMIC et du salaire minimum conventionnel, des mesures relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement, etc. (c. trav. art. L. 8115-1 à L. 8115-8 nouveaux).

Une série d'amendes, spécifiques à la santé et à la sécurité viendront sanctionner le fait de ne pas se conformer aux mesures suivantes :

- arrêt temporaire des travaux ou de l'activité (au plus 10 000 € par travailleur concerné) (c. trav. art. L. 4752-1 nouveau) ;
- demandes de vérifications, de mesures et d'analyses faites par l'agent de contrôle (au plus 10 000 €) (c. trav. art. L. 4752-2 nouveau) ;
- retrait d'affectation d'un jeune affecté à des travaux interdits ou réglementés (au plus 10 000 € par jeune concerné) (c. trav. art. L. 4753-1 nouveau).

L'ordonnance crée des amendes administratives : une amende administrative de 2 000 € viendra par ailleurs sanctionner le fait d'avoir affecté un jeune à des travaux interdits ou à des travaux réglementés, en violation de la législation (c. trav. art. L. 4753-2 nouveau).

Désormais, le DIRECTTE a la possibilité de transiger avec l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit, dans un certain nombre de domaines précisément identifiés : contrat de travail, règlement intérieur et droit disciplinaire, application des conventions et accords collectifs, apprentissage, santé et sécurité (sous réserve, notamment, des infractions pouvant donner lieu à sanction administrative), etc. (c. trav. art. L. 8114-4 à L. 8114-8 nouveaux). Par exception, il sera impossible de transiger si le code du travail prévoit une peine d'emprisonnement d'un an ou plus.

Une fois acceptée par l'auteur de l'infraction, la proposition de transaction sera soumise au procureur de la République, pour homologation.

[Ordonnance 2016-413 du 7 avril 2016, JO du 8](#)

Les modalités de la désignation des conseillers prud'hommes en 2017 sont fixées

À partir de 2017, les conseillers prud'hommes ne seront plus élus, tous les 4 ans, par les salariés mais désignés, tous les 5 ans, par les organisations syndicales patronales et salariales en fonction de leur représentativité.

L'ordonnance apporte quelques précisions :

- la représentativité des syndicats sera appréciée au niveau du département (c. trav. art. L. 1441-4 modifié)
- des nouvelles conditions seront exigées pour pouvoir être candidat aux fonctions de conseiller prud'hommes (ex. : avoir un casier judiciaire exempt de mentions incompatibles avec l'exercice de fonctions prud'homales) (c. trav. art. L. 1441-6 et s. modifiés)
- la parité femmes/hommes devra être respectée au niveau des listes de candidats (c. trav. art. L. 1441-19 modifié)
- la nomination des conseillers prud'hommes sera officialisée par un arrêté, publié tous les 4 ans par le ministre du Travail et celui de la Justice (c. trav. art. L. 1441-1 modifié)

Les employeurs devront laisser à leurs salariés désignés par des syndicats comme mandataires de liste le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les délégués

syndicaux appelés à exercer ces fonctions sont et seront autorisés à utiliser à cet effet le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat (c. trav. art. L. 1441-34, en vigueur jusqu'au 1er février 2017 ; c. trav. art. L. 1441-23 modifié à compter du 1er février 2017 ; ord. 2016-388 du 31 mars 2016, JO du 1er avril, art. 1).

Par ailleurs, les syndicats informeront, via leurs mandataires de liste, les employeurs du ou des noms des salariés de son entreprise qu'ils présenteront sur leur liste de candidats (c. trav. art. L. 1441-22 modifié ; ord. 2016-388 du 31 mars 2016, JO du 1er avril, art. 1).

Enfin, la durée de la protection des candidats aux fonctions de conseillers prud'hommes est portée de 6 mois « après la publication des candidatures » à 3 mois « à compter de la nomination des conseillers prud'hommes » (c. trav. art. L. 2411-22 modifié ; ord. 2016-388 du 31 mars 2016, JO du 1er avril, art. 2).

Les nouvelles règles posées par l'ordonnance du 31 mars 2016 relatives à la désignation des conseillers prud'hommes entrent en vigueur, pour l'essentiel, le 1^{er} février 2017. En outre, cette ordonnance devra être ratifiée et faire l'objet d'un décret d'application.

Pour rappel, la date du renouvellement des conseils de prud'hommes reste encore à définir par arrêté avec toutefois une date butoir au 31 décembre 2017.

[LOI n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes](#)

Instance unique : composition et fonctionnement

La loi relative au dialogue social et à l'emploi a ouvert la possibilité, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de mettre en place une instance unique de représentants du personnel. Le décret relatif à sa composition et à son fonctionnement est paru au Journal officiel. Ses dispositions entrent en vigueur dès le 25 mars 2016.

Lorsque l'accord regroupe le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, les délégués du personnel et le CHSCT, le nombre de représentants ne peut être inférieur à (art. R. 2391-1):

- moins de 300 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 300 à 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
- à partir de 1 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Lorsque l'accord regroupe 2 des 3 institutions, le nombre de représentants ne peut être inférieur à (c. trav. art. R. 2391-2) :

- moins de 300 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 300 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Les effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cadre d'implantation de l'instance (c. trav. art. R. 2391-1 et R. 2391-2).

Concernant les heures de délégation :

- Lorsque l'instance regroupe le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, les délégués du personnel et le CHSCT, le nombre d'heures de délégation des membres titulaires ne peut être inférieur à 16 heures par mois (c. trav. art. R. 2391-3).
- Lorsque l'instance regroupe seulement 2 des 3 institutions, le nombre d'heures de délégation des membres titulaires ne peut être inférieur à 12 heures par mois (c. trav. art. R. 2391-3).

[Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail](#)