

Édito

Edito

Après la loi Macron, le gouvernement recourt une nouvelle fois au 49-3 pour Faire adopter la loi Travail
p.1

Actu

France Telecom, travail de nuit, compte pénibilité, FFH
p. 1

Dossier :

Loi Rebsamen : les derniers décrets parus
p. 2

Tir groupé sur le code du travail, Tribune coécrite par Valérie Pérot et Thomas Fesneau, mise en ligne sur le réseau "Miroir social" le 09/09/2015
p. 3

Lu, vu pour vous
p. 4

A suivre :

Publication des décrets clarifiant la définition des facteurs de pénibilité et de leurs seuils d'ici fin octobre
p. 4
p. 4

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de formation agréé

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contact@aepact.com

Après la loi Macron, le gouvernement recourt à un troisième 49-3 pour faire adopter la loi Travail le 21 juillet 2016

Depuis 2013, 4 lois sont venues modifier en profondeur le fonctionnement des Institutions représentatives du personnel et le dialogue social : loi de sécurisation de l'emploi en 2013 dite loi LSE, loi Rebsamen sur le dialogue social en 2015, loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron en 2015 et aujourd'hui la loi El Khomri dite loi Travail (plus exactement projet de loi " visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs") sur laquelle le gouvernement a engagé sa responsabilité le 9 juillet puis le 21 juillet après un ultime passage au Sénat.

Nous avons attendu plusieurs mois la parution des derniers décrets de la loi Rebsamen (le dernier est paru en juin soit près d'un an après la promulgation de la loi), ainsi que l'issue du projet de loi MEK pour faire un point sur les dernières évolutions de la loi Rebsamen mais surtout pour anticiper les enjeux de la loi MEK.

Durant ces derniers mois, AEPACT, au travers son mandat au bureau du SEA (syndicat des experts CHSCT agréés) a œuvré avec ses collègues auprès de l'ensemble des parties prenantes pour protéger les droits des CHSCT et particulièrement le droit à l'expertise, dans sa forme comme dans son contenu et sa finalité, qui est particulièrement stigmatisé ces derniers temps, nous y reviendrons. C'est pourquoi le SEA CHSCT décidé d'organiser dans le cadre du salon ELUCEO des 28 et 29 septembre au Stade de France, auquel participent AEPACT et son partenaire EKITEO, 2 tables rondes dans l'auditorium lors de la matinée du 28 dédiée à l'utilité sociale de l'expertise CHSCT en présence de nombreux invités. VP

actu

France Telecom : sept cadres dirigeants de France Télécom et l'entreprise elle-même, en tant que personne morale, devraient être renvoyés devant le tribunal correctionnel pour harcèlement moral ou complicité. C'est ce que demande le parquet de Paris dans sa décision rendue le 22 juin dernier.

Travail de nuit : dans son rapport remis le 21 juin, l'Agence de sécurité sanitaire (ANSES) dresse un sombre tableau des effets du travail de nuit sur la santé. Elle recommande de le circonscrire au strict nécessaire, à l'heure où il ne cesse de se développer.

Compte pénibilité : après plusieurs reports, une circulaire des ministères du Travail et des Affaires sociales précise le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour les entreprises. Et valide sa mise en œuvre complète à compter du 1er juillet 2016.

Loi Rebsamen, les derniers décrets enfin parus mais un fonctionnement de la DUP qui reste à "expérimenter"

Composition et fonctionnement de la DUP : décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel détermine le nombre de titulaires de la DUP :

- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Un nombre de titulaires divisé par 2, mais un nombre d'heures de délégation revu à la hausse :

- de 50 à 74 salariés : 18 h par mois ; de 75 à 99 salariés : 19 h par mois ; de 100 à 299 salariés : 21 h.

Annualisation et mutualisation du crédit d'heures : possibilité pour les représentants du personnel d'annualiser leurs heures et de les mutualiser entre titulaires ou avec les suppléants via un délai de prévenance de huit jours. Le décret précise par ailleurs que le secrétaire et le secrétaire adjoint sont choisis parmi les membres titulaires. Concernant l'expertise commune prévue lorsque des sujets portent à la fois sur les attributions du CE et du CHSCT « *Le rapport commun d'expertise est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée* ». Ce qui confirme le recours possible aux deux experts, CE et CHSCT. Seul le rapport est commun.

Composition et fonctionnement a minima des instances au-delà de 300 regroupées par accord : décret n° 2016-346 du 23 mars 2016.

Le nombre de représentants ne peut être inférieur à :

- 10 titulaires et 10 suppléants pour les structures de 300 à 999 salariés ;
- 15 titulaires et 15 suppléants à partir de 1 000 salariés.

Si l'accord ne regroupe que 2 des 3IRP, le nombre de représentants au sein du regroupement ne peut être inférieur à :

- 6 titulaires et 6 suppléants pour les structures de 300 à 999 salariés ;
- 8 titulaires et 8 suppléants à partir de 1 000 salariés.

« *Les membres titulaires de l'instance disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues* », indique le décret. Le nombre d'heures de délégation des titulaires « *ne peut être inférieur à 16 h par mois lorsque l'instance regroupe 3 institutions et à 12 h lorsque l'instance regroupe 2 institutions* ». En matière de formation syndicale, tous les membres de l'instance bénéficient du stage de formation économique prévu pour les membres des CE si la nouvelle instance comprend le CE ; il en va de même pour les formations CHSCT lorsqu'elle inclut celui-ci. Les membres de l'instance unique ont droit à la double formation CE et CHSCT.

Articulation des consultations du CCE et des CE : Décret 2016-868 du 29 juin 2016 dans l'hypothèse d'un projet décidé au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation au niveau local.

- Le CCE applique les délais de consultation du CE (1 à 4 mois, selon les situations). Les comités d'établissement sont consultés en premier et doivent rendre leur avis et le transmettre au CCE au plus tard 7 jours avant la date butoir auquel ce dernier est soumis (art. R. 2323-1-1). Concernant le fonctionnement du CHSCT, il est précisé que l'ordre du jour de la réunion et les documents y afférents sont transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, au lieu de 15 jours auparavant (art. R. 4614-3).

Ce délai s'applique aussi à la remise de l'ordre du jour et des documents à l'instance de coordination des CHSCT (art. R. 4616-5). À défaut d'accord, le délai de consultation du CHSCT est d'un mois (2 mois en cas d'appel à un expert). L'instance de coordination dispose d'un mois pour rendre son avis, 3 mois en cas d'appel à un expert et si aucun accord ne prévoit d'autres délais (art. R. 4616-8 modifié). En cas de double consultation CE/CHSCT, le CHSCT rend son avis au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de consultation du CE. Il en va de même pour l'avis de l'instance de coordination des CHSCT (art. R. 4614-5-3).

BDES : le décret fixe les informations à transmettre au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces informations sont mises à disposition dans la base de données économiques et sociales. Le décret complète le contenu de la base de données pour y intégrer les informations relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. **Attention ces informations sont nettement insuffisantes : l'expert CE mandaté dans le cadre de cette consultation peut demander d'autres informations nécessaires à sa mission.**

Egalité professionnelle : le décret détaille le fonctionnement du mécanisme de rescrit mis en place par ordonnance, pour faire valider les accords ou les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il dresse la liste des informations à transmettre au DIRECCTE et précise que l'administration se prononce dans les 2 mois (art. R. 2242-9 à R. 2242-11). Rappelons que l'absence de réponse dans le délai imparti vaut rejet.

Haro sur l'expertise CHSCT : mais pourquoi tant de haine ?

Expertises de plus en plus négociées, contestées, en amont mais aussi en aval une fois la mission terminée assorties de décisions variables et contradictoires. Reste un cadre réglementaire et des jugements de fond qui permettent aux représentants du personnel de se saisir de ce droit pour l'exercice de leurs prérogatives... même si les pressions des directions sont fortes sur les CHSCT pour les dissuader de voter une expertise, ou sur les experts pendant et après leur intervention, nous obligeant parfois à faire intervenir un avocat pour être payé.

En un an, le lobbying patronal pour mettre à mal les experts et les expertises est monté d'un cran.

- Acte 1 : L'expertise CHSCT en chiffres : dédramatisons !**
- Nombre de CHSCT (établissements >50 salariés hors Fonction Publique) estimé selon les sources entre 22 et 25.000 CHSCT (car possibilité de plusieurs CHSCT dans un établissement unique, par exemple Orange avec 100 Ets et env. 250 CHSCT). En 2014 selon la DGT 89 cabinets agréés ont réalisé 1231 expertises.
 - 4 et 5% seulement des CHSCT utilisant annuellement le recours à une expertise.
- par le juge suite à la contestation de l'employeur, ce dernier est tenu de payer les honoraires de l'expert, ce qui le prive de la décision de justice.
- Le conseil a répondu qu'une partie de l'article 4614-13 est contraire à la constitution en estimant que « la combinaison de l'absence d'effet suspensif de recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de tout protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours ». La décision du conseil constitutionnel du 27 novembre 2016 prendra effet au 1^{er} janvier 2017. D'ici là, le législateur devra reformuler un article conforme au droit constitutionnel.
- Acte 2 : 2 arrêts importants de la cour de cassation en 2016**
- Février 2016 : alignement du délai de contestation par l'employeur sur le délai civil : 5 ans ! Ce qui renforce la nécessité de limiter le délai de contestation de l'expertise par l'employeur.
 - Mars 2016 : jusqu'au 1^{er} janvier 2017, les frais d'expertise demeurent à la charge de l'employeur.
- Acte 3 : les stratégies d'action des différents acteurs**
- Introduire dans la loi un effet suspensif de l'expertise suite au recours à l'employeur.
 - Intégrer un délai d'examen de ce recours.
 - Doter le CHSCT d'un budget (vraiment pas une bonne idée !).
 - A défaut faire prendre en charge le budget de l'expertise par le CE (pas non plus une bonne idée !).
 - Faire porter le risque sur l'expert (et espérer que certains renoncent ou disparaissent !).
- Acte 4 : la réponse du législateur : l'article 17 de la loi Travail**
- L'article 17 de la loi vient modifier l'article L. 4614-13 :
 - o a) Le premier alinéa est supprimé ; b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié : – la première phrase est supprimée ; – au début de la deuxième phrase, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;
 - o c) Après le même deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés : « Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise **saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination** mentionnée à l'article L. 4616-1. **Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine.** Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ainsi que **les délais dans lesquels ils sont consultés** en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L. 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine **suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté** en application de l'article L. 2323-3. « Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1. » ;
 - o Nouvel article L. 4614-13-1: «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 l'employeur a été informé de ce coût. »
 - **Décryptage :**
 - o En cas d'expertise pour projet important ou risque grave (donc hors PSE), un délai de contestation est introduit ; statuer dans un délai de 10 jours en premier et dernier ressort signifie qu'il n'y a pas d'appel possible hormis la cassation qui est un processus long et complexe. Cette contestation suspend les délais de consultation du CHSCT mais aussi du CE (ne concerne pas l'expertise CHSCT pour risque grave).
 - o La possibilité donnée au CE de prendre en charge les honoraires pourrait entraîner des dérives (pression sur le CE, pression du CE sur le CHSCT, etc.)

Epilogue : on a échappé au pire mais les élus devront plus que jamais vérifier au préalable à leur vote le bienfondé de leur demande auprès d'un expert.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**-Expert CHSCT,
-Organisme de
formation, agréé
pour former les
membres du
CHSCT,
-Habilité IPRP.**

**Aépect et son
partenaire Ekiteo
CE expertises
vous
accompagnent
dans le cadre de
vos
consultations et
expertises
communes.**

**"IRP
Formations",
notre nouvelle
offre de
formations
dédiée aux IRP
proposée par
Aépect et Ekiteo.**

Pour nous contacter :

www.aepact.com

**contact@aepact.com
formation@aepact.com**

59 rue Meslay 75003

Paris

Tél. 01 44 01 00 00

Lectures :

DARES Analyses, n° 025, mai 2016 : La syndicalisation en France ; en 2013, 11 % des salariés adhèrent à une organisation syndicale. Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif. Le niveau de syndicalisation est particulièrement élevé dans la fonction publique d'État, notamment dans « l'éducation, la formation et la recherche ». Le taux de syndicalisation des salariés dans le secteur marchand et associatif augmente avec la taille des établissements

Aux marges du travail, par José-Angel Calderón, Lise Demailly et Séverin Muller, Octarès Editions, 2016. Chercheurs en sociologie de l'université Lille 1, cet ouvrage analyse la situation des travailleurs précaires, mais aussi leurs activités de travail dans différents secteurs dressant une photographie des transformations du monde du travail et des rapports sociaux.

Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail, par Pierre Larroutou et Dominique Méda, Les éditions de l'atelier, 2016 ; défenseurs de la réduction du temps de travail et du partage du travail les auteurs prennent l'exemple des Etats-Unis, où la baisse du chômage est largement soutenue par la diminution des taux d'activité. Ou encore celui de l'Allemagne et tirent un bilan positif des 35h.

Rapport censuré de l'Igas sur les 35 heures : l'Inspection générale des affaires sociales a produit une analyse pointant les vertus du partage du temps de travail, indiquant notamment que les 35h ont bien créé 350 000 emplois.

A voir, à écouter

Irréprochable de Sébastien Marnais avec Marina Föis, 2016 : Constance, agent immobilier à Paris, a perdu son emploi et en cherche depuis un an. Sans appartement et vivant du RSA, elle repart en Charente-Maritime où elle a commencé sa carrière et où vit sa mère, hospitalisée. Pour retrouver du travail, cette victime sociale va se transformer en prédatrice. Du cinéma réaliste et psychologique. *Homo homini lupus est.*

A suivre :

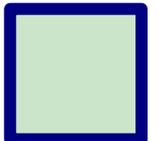
La Fédération Hospitalière de France(FHF) vient d'affirmer dans une note publiée le 6 avril 2016 que les expertises CHSCT des hôpitaux relevaient désormais du régime de droit commun des marchés publics suite à la transposition de la directive européenne 2014/24/UR du 26 février 2014 : ce qui, selon la FHF revient à dire que le choix de l'expert CHSCT dépendrait de l'employeur du fait qu'il serait soumis à appel d'offres ; or, cela vient en contradiction avec le fondement de l'expertise CHSCT et de l'indépendance de l'expert vis-à-vis de l'employeur. Rappelons qu'un marché public s'applique à un organisme public qui a pour fonction de répondre à des besoins d'intérêt général. Si les hôpitaux relèvent de cette catégorie, leur CHSCT, en tant que personne morale distincte, ne répond pas à des besoins d'intérêt général mais particuliers et spécifiques. Et ce sont bien les CHSCT ou plutôt les représentants du personnel au CHSCT qui ont le « pouvoir adjudicateur » des expertises CHSCT et votent leur recours. Ce qui a été confirmé par la jurisprudence.

Pour AEPACT le code du travail est tout à fait clair sur ce point : seuls les représentants du personnel décident et votent le principe d'une expertise et le choix du cabinet. CHSCT hospitaliers, prenez conseil auprès des experts agréés.

Adoption définitive de la Loi Travail le 21 juin 2016 : les premières mesures en application dès la fin juillet ou début août, en cas de recours devant le Conseil constitutionnel mais, sur les 54 articles, 127 mesures nécessitent des décrets ; de plus, certaines dispositions seront mises en oeuvre à des dates spécifiques : 1er décembre pour la réforme du licenciement économique, 1er janvier 2017 pour l'accord majoritaire, le référendum d'entreprise, le CPA, le droit à la déconnexion.



00000 Ville



NOM DE LA SOCIÉTÉ

Adresse

00000 Ville