

Édito

Edito

Les IRP sur tous les fronts de l'égalité professionnelle p. 1

Actu

La poste pointée du doigt
Projet de décret sur le référendum en entreprise p. 1

Dossier :

CHSCT, avez-vous votre règlement intérieur ? p. 2
Le point sur les droits d'alerte des IRP : la loi sur le dialogue social de 2015 élargit le droit d'alerte accordé au CE p. 3

Lu, vu pour vous p. 4

A suivre :

Orange signe un accord de méthode sur l'évaluation de la charge de travail
L'obligation de résultat assouplie, l'obligation de moyens renforcée. 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
contat@aepact.com

Les IRP sur tous les fronts de l'égalité professionnelle

Les lois sur le dialogue social de 2015 et Travail de 2016 ont renforcé les obligations de l'employeur en termes d'égalité professionnelle. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite Loi Rebsamen), a introduit de nouvelles dispositions pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes qui ont pris effet pour l'essentiel depuis le 1er janvier 2016. Elle intègre l'égalité professionnelle dans le cadre de la simplification et du regroupement des obligations de négocier et des informations/consultations du comité d'entreprise :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, qui est l'une des trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise ;
- La nouvelle négociation sur la qualité de la vie au travail (QVT) et sur l'égalité professionnelle doit aborder plusieurs sous-thèmes, dont (cf. Code du travail, L2242-8 nouveau) :
 - o L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
 - o Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pas uniquement en matière d'écart de rémunération : conditions de travail, mixité des emplois, parcours professionnel, etc.) ;
 - o Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
- Le rôle du CHSCT (Article L.4612-1 modifié par la loi Travail du 8 août 2016) intègre l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. La loi Rebsamen a également intégré la lutte contre le sexisme dans le Code du travail (article L. 1142-2-1)

Elus CE et CHSCT, équipes de négociation saisissez-vous de ces nouvelles dispositions qui peuvent s'articuler avec les questions d'aménagement du temps de travail. VP.

Actu

La Poste pointée du doigt : des experts CHSCT ont lancé une alerte publique concernant la situation des salariés en termes de santé au travail. Face à cette initiative, le SEA-CHSCT, syndicat des experts agréés dont AEPACT est membre a réagi en indiquant que l'expression publique appartient aux IRP, et non aux experts du CHSCT dont le travail doit aider les IRP dans leur action et dont le secret professionnel fait partie de leur agrément, particulièrement mis à mal avec les dernières lois.

Loi Travail : un projet de décret précise les modalités de recours à la consultation des salariés à la demande des syndicats, pour valider à la majorité des suffrages exprimés un accord signé par des syndicats signataires minoritaires. Le projet de décret précise que les organisations syndicales signataires d'un accord ont un mois, à compter de la date de signature de l'accord, pour demander l'organisation de ce référendum à l'employeur, par écrit, les autres organisations syndicales devant aussi être informées par écrit. L'employeur dispose de deux mois pour l'organiser. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Le référendum fait l'objet d'un protocole conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations signataires recueillant au moins 30% des suffrages, qui peut être contesté en justice dans les 8 jours.

CHSCT, avez-vous votre règlement intérieur ?

Avec la loi Rebsamen, le CHSCT a désormais l'obligation de se doter d'un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Article L4614-2 (en vigueur depuis août 2015) : « Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents. Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

Un règlement intérieur pour quoi faire ?

- *Un outil essentiel destiné à faciliter, optimiser et sécuriser le fonctionnement du CHSCT :*
L'élaboration de ce règlement est l'occasion pour l'ensemble des membres de pouvoir se mettre d'accord sur leur façon de fonctionner sur les objectifs à atteindre sur les modalités spécifiques d'organisation des missions spécifiques et les prérogatives des membres de l'instance.
- *S'approprier collectivement les rôles et missions de l'instance :*
Lors de l'installation de l'instance, les acteurs (employeur comme représentants du personnel) ne sont pas toujours au fait de l'étendue des missions et responsabilités de l'instance, c'est pourquoi il est important de les retranscrire dans le règlement intérieur. C'est aussi l'occasion de préciser les modalités concrètes de fonctionnement adaptées précisément à l'établissement. C'est donc aussi l'occasion de préciser ce que l'on entend par l' **« allocation de moyens nécessaires... »**.
- *Formaliser les usages :* l'histoire de l'établissement, de l'entreprise, la qualité du dialogue social ont parfois permis la mise en œuvre d'usages, souvent informels, visant à favoriser le fonctionnement de l'institution. Ces us et coutumes peuvent être intégrés dans le RI.

Avec qui élaborer le règlement intérieur ?

- Les représentants du personnel mais aussi le président qui participe à l'établissement du règlement intérieur, car il s'agit de modalités de fonctionnement de l'instance. Les autres membres (inspecteur, médecin, référent santé-travail, responsable de la prévention...) peuvent donner des conseils sur la forme et sur le contenu.

Quand établir un RI ?

- *En début de mandat et à chaque renouvellement :* à chaque nouveau mandat, il doit pouvoir faire l'objet d'une réappropriation par les nouveaux membres. C'est aussi l'occasion d'intégrer des amendements, des adaptations. Il est important de faire vivre le règlement et de le mettre régulièrement à jour.

Comment établir un RI ?

- *Il est important d'en faire un objet de dialogue social :* un règlement intérieur ne saurait contenir des dispositions qui auraient seulement pour effet d'imposer à l'employeur des obligations supplémentaires à celles prévues par la loi. Il importe donc de se mettre d'accord au préalable sur la méthode et sur les délais de production du RI. Ainsi que sur un accompagnement ou une formation-action possible pour les membres de la délégation. AEPACT propose une formation et un accompagnement pour vous aider à établir votre RI. Le projet de règlement une fois élaboré devra faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT. Il faudra préciser qu'à l'issue de son examen aura lieu un vote.
- *Voter le RI :* le projet de règlement intérieur sera alors remis avec la convocation et l'ordre du jour, ensuite discuté, et enfin voté à la majorité des membres.

Les thèmes à ne pas oublier :

- Les réunions : convocation (ODJ et délais), organisation des réunions ordinaires et extraordinaires intégrant la notion d'urgence en cas de danger grave et imminent, accident ; le PV et sa diffusion ; les moyens liés aux réunions : réunions préparatoires, moyens pour le secrétariat ;
- La mise en place de missions d'enquête sur les risques graves constatés par le CHSCT ;
- La mission d'inspection et d'enquête ;
- L'information et la documentation nécessaire à l'exercice des missions du CHSCT (yc la BDES)
- La formation des membres CHSCT
- L'organisation de la procédure d'information consultation sur les projets importants : moyens supplémentaires (crédit d'heures, détachement), recours à l'expertise, délais ;
- La mise en place d'une instance de coordination si plusieurs CHSCT ;
- Le remboursement des frais de déplacement.

Le point sur les droits d'alerte des IRP : la loi sur le dialogue social élargit le droit du CE (notre prochaine lettre traitera du droit d'expression des IRP)

La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a réorganisé certains textes déjà en vigueur dans le code du travail, notamment les dispositions relatives au **droit d'alerte**. Cette compétence particulière du comité d'entreprise (CE) est désormais consacrée dans une sous-section 6 du code du travail intitulée "**Droit d'alerte économique et sociale et utilisation des aides publiques**".

Saisir les organes de gouvernance

Rappelons que le **droit d'alerte économique** consiste pour le CE qui a connaissance de faits "de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise", de demander à l'employeur de lui fournir des explications. La demande doit être inscrite à l'ordre du jour du CE. Si l'employeur ne fournit pas de réponse suffisante ou s'il confirme le caractère préoccupant de la situation, le CE doit établir un rapport qui sera transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, c'est la commission économique qui doit rédiger ce rapport. Lors de l'élaboration de ce rapport, le CE ou la commission économique peut se faire assister de l'expert-comptable du CE (seulement une fois par exercice comptable) qui formule un avis, mais aussi convoquer le commissaire aux comptes, et s'adjoindre avec voix consultative 2 salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence en dehors du CE, et disposant d'un forfait de 5h, rémunéré comme temps de travail, pour assister le CE ou la commission économique. Le rapport qui matérialise l'alerte doit se conclure par un avis sur l'opportunité de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées (ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les GIE). La décision de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information se fait à la majorité des membres présents. L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information. L'ensemble des dispositions relatives au droit d'alerte économique a été regroupé, depuis le **1er janvier 2016**, au sein des articles **L2323-50 à L2323-54**.

Saisir l'inspection du travail

Le CE a la possibilité d'obtenir de la part de l'employeur des explications sur une forte **augmentation du nombre des salariés temporaires et en CDD** lors d'une réunion ordinaire. Le **droit d'alerte sociale**, notifié paragraphe 3 de la sous-section 6 du code du travail, permet lorsque le nombre des salariés en CDD et le nombre de salariés temporaires connaissent un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet, d'examiner cette question inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres le demande. Le CE peut également saisir l'inspecteur du travail lorsqu'il :

- prend connaissance de "faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire" ;
- ou constate un accroissement important du nombre de salariés en CDD et de contrats de mission.

Sur la base du constat de l'inspecteur du travail, l'employeur devra communiquer sa réponse motivée au CE sur les moyens qu'il entend mettre en oeuvre dans le cadre d'un **plan de résorption de la précarité** afin de limiter le recours à ces contrats. Le droit d'alerte sociale est régi par les art. L2323-58 et L2323-59 depuis le **1er janvier 2016**.

Saisir un représentant de l'Etat en cas de risque pour la santé publique et l'environnement

La loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a institué une procédure spécifique sur le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement. **Cette disposition s'ajoute à la possibilité accordée aux représentants du CHSCT en cas de droit d'alerte pour DGI – Danger Grave et Imminent dans un établissement public ou privé.** Si les produits ou procédés de fabrication utilisés font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, un travailleur ou un représentant du personnel au CHSCT doit alerter immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre et l'employeur doit informer le travailleur et le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci. **En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le représentant de l'État du département. Le lanceur d'alerte en matière de santé publique et d'environnement bénéficie d'une protection spécifique dans son établissement.** Le CHSCT est informé des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département.

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique votée le 14 juin 2016 propose de retoucher les dispositions relatives au droit d'alerte : **nouvelle définition** du lanceur d'alerte, **règles** relatives aux droits d'alerte en matière de santé et d'environnement et de crimes et délits à réunir dans un même article du Code du travail, mise en place, dans chaque entreprise de 50 salariés et plus, de **procédures de recueil** des alertes émises par les salariés.

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail.

Aépect,

-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

Lectures :

DARES Analyses, n°46, septembre 2016 : « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? » : cette étude relève que parmi les victimes de comportements sexistes, se trouvent les femmes qui exercent des fonctions de supervision, travaillent dans l'industrie, sur des chantiers.

DARES Document d'études, n° 201, septembre 2016 : « entreprise et handicap » : Cette étude, fondée sur 18 monographies d'établissements, permet d'éclairer les logiques d'action des entreprises par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La Fabrique de l'industrie, laboratoire d'idées : La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations, 2016 : Émilie Bourdu, Marie-Madeleine Péretié, Martin Richer. Préface de Jean-Dominique Senard. Lieu de réflexion et de débat, La Fabrique travaille de façon approfondie et pluridisciplinaire sur les perspectives de l'industrie en France et en Europe, sur l'attractivité de ses métiers, sur les opportunités et les défis liés à la mondialisation. La Fabrique organise la confrontation des points de vue et des analyses pour rendre intelligibles des réalités complexes et nuancées. Elle collabore avec l'ensemble des institutions qui peuvent concourir à la réalisation de ses missions.

Dictionnaire de la fatigue, par Philippe Zawieja, librairie Droz, 2016

Bulletin d'informations de la cour de cassation, Publication Bimensuelle, 15 septembre 2016 : communication, doctrine, jurisprudence, ce bulletin consacre une large part au CHSCT et à la santé et sécurité au travail.

A voir, à écouter

Les sentinelles, documentaire, diffusé lors de soirées débats, consacré aux victimes de l'amiante ou de pesticides ; pour connaître le calendrier des projections, consultez le site du film : www.les-sentinelles.jimdo.com

Fuocoammare (« la mer en flammes »), documentaire de l'italien. Tourné sur l'île de Lampedusa, entre la Sicile et l'Afrique, le film confronte la situation des migrants et des réfugiés qui traversent la Méditerranée au péril de leur vie à la vie quotidienne d'un petit garçon vivant sur l'île.

Moi, Daniel Blake, film du britannique Ken Loach, qui a obtenu la Palme d'or lors du dernier Festival de Cannes. Entre film et documentaire, ce film raconte l'histoire d'un charpentier de 59 ans auquel le système anglais refuse les indemnités maladie après une crise cardiaque.

A suivre :

Orange a signé un accord de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail en juin 2016, dont la méthodologie s'appuie sur la démarche développée par l'Anact. Comment évaluer l'équilibre ou le déséquilibre de la charge de travail ? Pourquoi est-il important de la réguler ? A quel moment doit-on intervenir ? De quels moyens, humains et matériels l'entreprise se dote-t-elle pour équilibrer la charge de travail ? Autant de points abordés dans "l'accord de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail" signé par la direction d'Orange et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC et FO. Cet accord est le résultat d'une négociation qui vise à développer la qualité de vie au travail, engagée dans un contexte de baisse des effectifs et de transformation forte des métiers, et de risques toujours présents au sein de l'entreprise.

L'obligation de moyens renforcée au détriment de l'obligation de résultat : un arrêt de principe en date du 25 novembre 2015 de la chambre sociale de la Cour de cassation vient assouplir l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, qui n'est plus de résultat mais une obligation de moyens renforcée (cass. soc. 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444). Il n'y aura manquement à l'obligation de sécurité que si l'employeur n'a pas accompli toutes les diligences prévues aux articles L4121-1 (mesures générales de prévention) et surtout, L4121-2 (qui fixe les 9 principes généraux de prévention).