

Vos droits à la Une

► Numéro 1 • 15 janvier 2016

Billet d'humeur



Le **code du travail** est devenu le bouc émissaire du gouvernement pour soi-disant expliquer la montée du chômage. Certains le disent trop volumineux, d'autres le jugent trop complexe...



Réformer le code du travail devient inéluctable depuis le fameux rapport Jean-Denis Combrexelle. Curieuse idée qui germe également du côté des patrons ; ils veulent avant d'embaucher disposer des garanties de pouvoir licencier plus facilement. Les salariés approuveront-ils l'idée de négocier le jour de leur embauche, les conditions de leur départ ? Pas sûr que tout ce barouf réconcilie les français avec le monde du travail.



Sommaire

BILLET D'HUMEUR

LE CODE DU TRAVAIL

TOP ACTUALITÉ

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

1

DOSSIER À LA LOUPE

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU CE ET DU CHSCT

2

FLASH INFO

LICENCIÉE SUITE À DES
INJURES SUR FACEBOOK

3

ZOOM SOCIAL
CHIFFRES CLÉS

4

i

Top Actualité

La qualité de vie au travail (QVT)

Notion abstraite pour la plupart des salariés, enjeu majeur pour les employeurs et les représentants du personnel (*IRP*), la QVT fait davantage parler d'elle depuis quelques années. À ce propos, la 13^{ème} semaine de la QVT se déroulera du 13 au 17 juin 2016. Notons aussi que la loi relative au dialogue social et à l'emploi (*dite Rebsamen*) a intégré le traitement de la QVT au cœur des négociations annuelles (*article L2242-8 du code du travail*). Pour autant,

ces dispositifs seront-ils suffisants pour enclencher une réelle volonté de faire de la QVT, une préoccupation sociale quotidienne au sein des entreprises ? A l'heure où tant d'employeurs peinent à respecter le minimum légal en matière d'hygiène et de sécurité, le bien-être de leurs salariés semble bien loin de leurs priorités. Les IRP doivent se saisir rapidement de cette question pour en faire le fer de lance de la révolution des conditions de travail.



LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CE ET DU CHSCT

OBLIGATOIRE.

Le règlement intérieur du CE (*comité d'entreprise*) constituait déjà depuis longtemps, le document fixant les termes du fonctionnement de l'instance (*article L2325-2 du code du travail*). Depuis peu, les modalités du fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT **doivent aussi être consignés dans un règlement intérieur** (*article L4614-2 du code du travail*).

Pourtant, malgré ces considérations légales, il n'est pas rare d'entendre des élus appartenant le plus souvent au comité d'entreprise, indiquer ne pas avoir instauré de règlement intérieur. Il s'agit là d'une réalité qui n'est pas sans poser des questions tant éthiques que pratiques. En effet, **il est important pour les élus du C.E et du CHSCT de fixer les règles** ; qui fait quoi, quand, où et comment ? Et surtout, dès lors qu'un élu ne respecte pas les consignes, quelle sera la réponse de l'institution à cet égard ?

“

Bref, il est important de ne pas minimiser l'utilité d'un tel document.

”

Il est essentiel d'y accorder une grande attention et de facto, un soin certain pour sa rédaction.

Que doit contenir un tel règlement ?

Qu'il s'agisse du règlement intérieur du CE ou du CHSCT, il est nécessaire d'y prévoir les modalités quant aux missions essentielles des instances. Pour le **comité d'entreprise**, il sera question par exemple, des **tâches dévolues au trésorier, secrétaire, aux adjoints et présidents de commission**. Pour le **CHSCT**, l'essentiel portera sur les **principes élémentaires du fonctionnement d'une telle instance**. Dans les deux cas, il faut garder à l'esprit que le règlement intérieur peut aussi constituer un préalable pour négocier et obtenir de l'employeur des avancées ignorées ou sous-évaluées par la législation.

Ainsi, s'agissant du comité d'entreprise, la création d'un crédit d'heures de délégation pour les suppléants peut être envisagé de même qu'une révision tacite du budget des œuvres sociales. Cependant, ces dispositifs étant de fait plus favorables que la loi, les élus du CE devront « les négocier » et obtenir l'accord de l'employeur. S'ils y parviennent, le règlement intérieur aura la saveur d'un véritable accord atypique.

Il y a cependant des contenus à bannir au risque qu'ils soient caducs par défaut. La **jurisprudence a effectivement défini des limites à ne pas franchir**. Deux exemples ; l'un se rapportant au CE – ce dernier ne peut pas imposer les dates de réunion du CE (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, n° 11-28324*). L'autre concerne le CHSCT - l'ordre du jour n'a pas à comporter de façon distincte les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président (*Cass. Soc. 22 octobre 2014, n° 13-19427*).

Le règlement intérieur doit être écrit de façon claire et précise.



Il faut éviter les phrases à rallonge, les syntaxes toutes faites du style « le secrétaire du CE est responsable des affaires courantes du comité ». En effet, plus les dispositions du règlement seront floues, interprétables, voire difficilement applicables, moins il sera utilisé pour régir le fonctionnement de l'instance.

“

Les élus s'en détourneront, il sera purement et simplement classé à la verticale au fond d'une armoire !

”

Il faut voir ce document comme une sorte de « **mode d'emploi** » ; chaque article doit clairement identifier de quelle nature est l'obligation, qui est visé par sa mise en œuvre, quelle est la portée du texte... **Nous conseillons d'utiliser des mots simples** (intelligibles par tous), **des verbes d'action** pour situer le besoin et le contexte, de définir si nécessaire **une temporalité des actions**. Par exemple, il peut être utile de préciser que le bilan annuel du comité d'entreprise sera présenté par le trésorier à une date précise ou que le procès-verbal de réunion du CHSCT sera établi au plus tard 3 semaines après la séance.

“

L'intérêt de préciser des délais, d'indiquer une périodicité, c'est de responsabiliser davantage les élus.

”

Rédiger un règlement intérieur oblige à une certaine rigueur couplée à une bonne dose de réflexion autour de son contenu et de sa portée.



CHIFFRES CLÉS 2016

SMIC
AU 1^{ER} JANVIER

9,67
euros

de l'heure

BON
D'ACHAT

161
euros

Hors événement
soit 5% du PMSS

TITRE
RESTAURANT

5,37
euros

Part max
de l'employeur

FLASH « INFO »

Licenciée suite à des injures sur FACEBOOK

C'est ce qui est arrivé à une salariée ayant tenu des propos indécents à l'encontre de sa hiérarchie. Toutefois, la Cour d'Appel a remis en cause la validité du licenciement. En effet, la consultation de ses propos étant limité à des amis de l'intéressé, cela leur confère un caractère « privé » (CA Paris, 3 décembre 2015, n° 13/01716).



Zoom social

Le prix de l'entêtement

Une salariée licenciée pour « faute grave » a payé le prix fort. L'employeur souhaitant la positionner sur un poste correspondant à ses compétences s'est vu opposer deux refus. La Cour d'appel a jugé le 2nd refus inapproprié.

[Cass. Soc. 6 janvier 2016, n° 14-20109]

Quid du véhicule de fonction

S'il constitue un avantage en nature, il s'agit alors d'un élément de rémunération. Le retrait du véhicule de fonction sans l'accord du salarié peut justifier une prise d'acte de la rupture d'un CDI aux torts de l'employeur.

[Cass. Soc. 16 décembre 2015, n° 14-19794]

L'élu qui se déplace est payé

Agir dans le cadre de ses fonctions et notamment lors de l'utilisation de ses heures de délégation implique « un maintien total du salaire ». C'est ce que rappelle la jurisprudence au sujet des indemnités de déplacement d'un élu.

[Cass. Soc. 25 novembre 2015, n° 14-15.148]

Licenciement « éco » d'un RP

Rappel de taille du Conseil d'état à ce sujet. Il précise que l'existence de difficultés économiques s'apprécie dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise ; l'inspecteur vérifie cette obligation avant d'autoriser ou de refuser un tel licenciement.

[CE, 30 nov. 2015, no 377405]





À l'écoute de vos projets

Formation des élus

Assistance juridique

 **01 79 75 22 26**

  Osez vos Droits

 www.osezvosdroits.com

 devis@osezvosdroits.com

www.blog.osezvosdroits.com 