



Brèves juridiques : droit privé

Quelques rappels

A - Le Représentant syndical au CHSCT (Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail)

À l'inverse des textes régissant le Comité d'entreprise, la loi ne prévoit pas l'existence du représentant syndical au sein du CHSCT.

1- Un espace de désignation limité.

Naturellement, en raison du principe de faveur ([L. 4611-7 du Code du travail](#)), la négociation d'un accord collectif d'entreprise instituant la faculté de désignation de représentants syndicaux au CHSCT reste possible dans les entreprises non couvertes par l'accord-cadre.

2- Condition d'effectifs

Selon l'article 23 de cet accord, une organisation syndicale a «la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6 du Code du travail, - R. 4614-2 nouveau du Code du travail -, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT».

L'accord collectif d'entreprise instituant la faculté de désignation de représentants syndicaux au CHSCT reste possible dans les entreprises non couvertes par l'accord-cadre.

Seul l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail entrevoit la possibilité d'en désigner un dans les établissements de plus de trois cents salariés.

Il a été étendu par un arrêté du 12 janvier 1996 (JO 23 janvier 1996). Par conséquent, l'accord-cadre s'applique dans toutes les entreprises adhérentes au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA et dans celles dont l'activité est représentée au sein d'une des ces organisations patronales (soc. 26 janvier 2012, n° 10-27644 D) mais ne s'applique pas dans les entreprises du « hors champ », notamment dans les branches de la presse, de l'édition, du spectacle, des professions agricoles, des professions libérales, de l'économie sociale, du secteur sanitaire et social ou du particulier-employeur.

La règle, valable pour le CE (L. 2324-2 du Code du travail), selon laquelle il est nécessaire d'avoir au moins deux élus dans les entreprises de plus de trois cents salariés pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE ne semble pas transposable à la désignation du représentant syndical au CHSCT.

3- Le RS au CHSCT, un salarié protégé ?

Attention, le représentant syndical au CHSCT n'est pas un salarié protégé (soc. 12 février 2008, n° 06-44121 P). L'employeur n'a donc pas à saisir l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement lorsqu'il souhaite rompre le contrat de travail.

4- Forme de la désignation

D'un point de vue formel, la désignation se fait par l'envoi d'une lettre au président du CHSCT (le représentant de l'employeur).

Le contentieux relatif à la désignation se règle devant le tribunal de grande instance (soc. 18 juin 1986, n° 85-60645 P).

La Cour de cassation a aussi précisé que la possibilité de désigner un représentant syndical au CHSCT est réservée aux organisations syndicales représentatives (soc. 29 octobre 2008, n° 07-43578 P+B).

S'il existe trois CHSCT dans un établissement, à savoir un CHSCT par catégorie professionnelle, un syndicat a la faculté de désigner tout salarié comme représentant syndical, peu important sa catégorie professionnelle (soc. 10 mai 2012, n° 10-23531 D).

Lorsque plusieurs CHSCT ont été institués au sein d'un même établissement, la désignation d'un représentant syndical au CHSCT est autorisée dans chaque partie de l'établissement comportant plus de trois cents salariés.

B- Le règlement intérieur du comité d'entreprise

Le code du travail fait obligation au comité d'entreprise d'adopter un règlement intérieur. Celui-ci est un outil utile qui permettra au comité d'entreprise de mieux fonctionner. Lors de son élaboration, c'est une véritable opportunité de négociation avec l'employeur qui sera ouverte.

1. Le règlement intérieur : une obligation pour le comité d'entreprise ?

Aux termes de l'article L 2325-2 du code du travail «Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre».

Le règlement intérieur est adopté si la majorité des membres du comité d'entreprise votent en ce sens.

Le Président participe à l'adoption du règlement intérieur et dispose d'une voix comme chaque titulaire. Dans un comité d'entreprise composé de 6 titulaires élus et le président, le règlement intérieur ne sera adopté que si 4 voix s'expriment en ce sens.

Une fois adopté, le règlement intérieur s'impose à tous les membres du comité d'entreprise, y compris le Président.

Les clauses illégales du règlement intérieur peuvent être contestées judiciairement.

A titre d'exemple, un règlement intérieur de comité d'établissement ne peut déroger aux dispositions légales relatives à l'élection des membres du comité central d'entreprise. Cass. soc. 4 juin 2003 n° 01-60909

2. Le règlement intérieur : une occasion de mieux s'organiser

Qui fait quoi et comment ?

Les dispositions du RI s'efforceront donc de préciser les dispositions légales applicables, par exemple les prérogatives du secrétaire, les obligations du trésorier, le fonctionnement des commissions du CE.

Le règlement intérieur pourra également comporter une annexe définissant les activités sociales proposées aux salariés et à leur famille et les conditions requises pour y prétendre.

Exemple de clause du règlement intérieur au sujet du trésorier :

«Le trésorier est responsable de la tenue des livres comptables du Comité. Il effectue les encaissements auprès des différents établissements bancaires ; il ne perçoit de fonds en numéraire que contre remise d'un reçu numéroté. Il procède à toutes les opérations décidées par le Comité sous la responsabilité du secrétaire. Il gère la trésorerie, établit le budget prévisionnel des activités sociales et culturelles ainsi que les comptes. Il assure le classement des pièces comptables.

Si la majorité des membres présents du Comité estime que les propos d'un membre sont erronés ou déformés, le secrétaire doit rectifier la rédaction.

Si une modification demandée par un membre du Comité ne recueille pas la majorité, le secrétaire n'est pas tenu de modifier sa rédaction. Néanmoins ses remarques ou observations sur le texte soumis à approbation sont consignées dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elles ont été formulées.

En fin de mandat ainsi qu'en fin d'exercice annuel, il établit un compte rendu détaillé de la gestion financière, activité par activité, qui est soumis à l'approbation du Comité en réunion plénière.

Ces comptes sont ensuite affichés sur les panneaux réservés à cet effet. Il met en place, avec le secrétaire, un budget qui est soumis, en fin d'exercice annuel, à l'approbation du Comité en réunion plénière ».

Exemple de clause sur l'adoption du PV :

« Avant chaque réunion plénière, le procès-verbal de la réunion précédente est établi par le secrétaire. Il est communiqué aux membres du Comité au plus tard au moment de l'établissement de l'ordre du jour.

En début de séance plénière, président et membres titulaires votent son approbation après débats. Le procès-verbal doit être adopté à la majorité des présents.

Le secrétaire modifie sur le champ le contenu du document, si la majorité du Comité le demande, pour pouvoir le soumettre à nouveau au vote pour approbation. Le procès-verbal ne peut en aucun cas contenir de propos injurieux, ni d'allégations diffamatoires.

En outre sont actés, in extenso, dans le procès-verbal l'identification des présents, les avis, résolutions, décisions, identité des votants et sens de leur vote ».

Au-delà de l'organisation et du fonctionnement du CE, adopter un RI c'est également ouvrir un espace de négociation pour améliorer les moyens et prérogatives du CE.

3. Le règlement intérieur : une opportunité de négocier

Rien n'oblige le président à accorder des avantages supplémentaires aux membres du CE, mais, sauf si les relations sociales sont trop dégradées, il sera généralement possible de trouver un terrain d'entente sur certains aspects.

Exemples :

- ❖ ***Réunions préparatoires*** : «Le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont disposent les élus par ailleurs».

Si le comité d'entreprise peut librement organiser des réunions préparatoires, seuls les élus titulaires (disposant donc d'heures de délégation) peuvent y participer pendant leurs temps de travail.

Y associer les suppléants suppose, soit que ces réunions aient lieu en dehors du temps de travail des suppléants, soit un accord de la direction. Cet accord ne pose généralement pas de problème lorsque la réunion du CE se déroule l'après-midi. L'employeur accepte souvent de prendre en charge le temps et la rémunération des membres du CE qui y participent sans déduction du crédit d'heures.

- ❖ ***Crédit d'heures du secrétaire*** : « Le secrétaire dispose d'un crédit supplémentaire de 5 heures par mois. Ce temps est payé comme temps de travail effectif ».

Le secrétaire, du fait de ses responsabilités particulières, arrêter l'ordre du jour et surtout établir le procès-verbal de chaque réunion est naturellement amené à consacrer plus de temps à son mandat qu'un élu n'ayant pas de fonction particulière au sein du CE. Un crédit d'heures supplémentaires peut également être négocié pour le trésorier.

Rien n'oblige le président à accorder des avantages supplémentaires aux membres du CE, mais, sauf si les relations sociales sont trop dégradées, il sera généralement possible de trouver un terrain d'entente sur certains aspects.

Le législateur n'ayant prévu aucune sanction en cas d'absence de règlement intérieur, beaucoup de comités d'entreprise ne prennent pas le temps de le rédiger ou se contentent d'y retranscrire quelques règles basiques de fonctionnement sans trop d'intérêt.

La mise en place de ce règlement intérieur est pourtant une occasion de fixer les bases de fonctionnement qui faciliteront ensuite les échanges avec la direction et les autres élus.

Cela peut permettre d'assouplir certaines règles, de combler certains vides juridiques, et éventuellement d'obtenir des moyens supplémentaires.

Rappelons toutefois que le règlement intérieur devra être négocié : aucun moyen supplémentaire ne peut être imposé à l'employeur par un vote majoritaire... Son accord. Est indispensable.



C- Harcèlement : mise à jour obligatoire du règlement intérieur et des affichages dans l'entreprise

La loi n°2012-954 a rétabli le délit de harcèlement sexuel et a redéfini les faits susceptibles de recevoir une telle qualification dans le code du travail.

Cette nouvelle définition impose une mise à jour du règlement intérieur de l'entreprise. Les affichages obligatoires sont également concernés.

1. Modification du règlement intérieur

Obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel (art. L.1321-2 du code du travail).

Suite à la publication de la loi n°2012-954, le règlement intérieur doit désormais rappeler les dispositions des articles relatifs à la définition du harcèlement sexuel et aux nouvelles sanctions applicables :

- art. L. 1152-2 du code du travail : "Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés."
- art. L. 1153-2 du code du travail : "Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés."

- art. L. 1153-6 du code du travail : "Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire."

La modification du règlement intérieur de l'entreprise nécessite l'avis préalable du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, et le cas échéant du CHSCT. Il doit ensuite être communiqué en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail (ainsi que l'avis des représentants du personnel), déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes et affiché sur les lieux de travail.

Sur ce dernier point, l'article R. 1321-1 du code du travail précise que le règlement intérieur doit être "affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche". Et ce n'est pas le seul document à devoir être affiché dans l'entreprise.

2. Nouveaux affichages obligatoires

La nouvelle loi sur le harcèlement sexuel a également modifié les articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail, qui imposent l'affichage des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal sur les lieux de travail :

- art. 222-33 du code pénal : "I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice."

- art. 222-33-2 du code pénal : "Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende."

Afin de prévenir les faits de harcèlement sexuel, ces deux textes doivent être affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.



M

N