



A LA UNE : Le regroupement des institutions représentatives du personnel

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi « Rebsamen » permet aux grandes entreprises de regrouper, au sein d'une même instance, le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT ou seulement deux de ces institutions. Cette instance commune est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine (C. trav., art. L. 2391-1).

A la différence de la délégation unique du personnel (DUP) qui, lorsqu'elle est mise en place, regroupe nécessairement les trois institutions dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'instance commune peut n'en regrouper que deux (C. trav., art. L. 2326-1).

Condition d'effectif : au moins 300 salariés

La possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que celles appartenant à une unité économique et sociale (« UES ») regroupant au moins 300 salariés, quel que soit leur effectif (C. trav., art. L. 2391-1 et L. 2391-4).

Nécessité d'un accord collectif

Le regroupement doit être prévu par un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord conclu au niveau de l'établissement dans les mêmes conditions de majorité peut prévoir la création d'une instance commune (C. trav., art. L. 2391-3).

Modalités de mise en place

En principe, l'instance commune est mise en place au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2391-1).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance commune peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements (C. trav., art. L. 2391-2).

Dans les entreprises appartenant à une UES regroupant au moins 300 salariés, l'accord collectif créant l'instance commune est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (C. trav., art. L. 2391-4).

Dans tous les cas, la mise en place de l'instance commune a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles. L'accord créant l'instance doit donc prévoir la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance (C. trav., art. L. 2391-1).

Composition

L'accord d'entreprise ou d'établissement définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat (à paraître) en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 2392-1).

Les élections des membres de l'instance commune se déroulent dans les conditions prévues pour l'élection du comité d'entreprise lorsque le regroupement défini par l'accord collectif intègre le comité d'entreprise ou d'établissement et dans celles prévues pour l'élection des délégués du personnel dans les autres cas (C. trav., art. L. 2392-3).

Par ailleurs, les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au CE (C. trav., art., L. 2392-2). De même, les personnes pouvant participer aux réunions du CHSCT et l'inspecteur du travail, assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT.

Attributions et modalités de fonctionnement

L'instance commune exerce l'ensemble des attributions des institutions représentatives du personnel faisant l'objet du regroupement (C. trav., art. L. 2391-1).

L'accord collectif fixe les modalités de fonctionnement de l'instance commune, notamment :

- le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat (à paraître) en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;
- le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat (à paraître) ;

- lorsque l'instance inclut le CHSCT :
 - la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
 - un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

A défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat (à paraître) (C. trav., art. L. 2393-3).

Par ailleurs, l'accord peut prévoir la mise en place de commissions économique, formation, logement et égalité professionnelle. La commission des marchés est, en revanche, obligatoire dès lors que l'instance remplit les conditions requises (C. trav., art. L. 2393-2).

Suppression

L'instance commune peut être supprimée par dénonciation de l'accord collectif l'instituant, qui prend effet dès la fin d'un préavis de trois mois (pas de délai de survie d'un an). L'employeur doit alors procéder sans délai à l'élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Le mandat des membres de l'instance est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions (C. trav., art. L. 2394-1).

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Selon le juge européen, le temps de trajet domicile-clients des salariés itinérants constitue du temps de travail effectif

Selon l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement professionnel d'un salarié pour se rendre sur le lieu d'exécution de son contrat de travail n'est pas, en soi, du temps de travail effectif. Cependant, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Dans un arrêt du 10 septembre 2015, la Cour de justice de l'Union européenne (« CJUE ») s'est prononcée sur le cas de salariés itinérants espagnols dont la mission était l'installation de systèmes de sécurité chez les particuliers et professionnels. La distance entre leur domicile et leur premier lieu d'intervention pouvait varier considérablement en fonction de la localisation du premier client, et aller jusqu'à cent kilomètres. Pour autant, leur employeur ne décomptait pas ce temps de trajet domicile-clients et ne le prenait pas en compte pour calculer la durée quotidienne de travail des salariés.

Interprétant l'article 2.1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, la CJUE a considéré que ces déplacements effectués par des salariés sans lieu de travail fixe ou habituel entre leur domicile et le premier ou le dernier client de la journée devaient constituer du temps de travail effectif.

En pratique, le droit français est donc en contradiction avec la position adoptée par la CJUE dès lors qu'il ne prévoit aucune disposition spécifique à l'égard des salariés itinérants qui ne disposent pas de lieu de travail habituel et que ces derniers sont soumis au même régime que les salariés sédentaires.

Une intervention du législateur français semble donc nécessaire sur ce point afin d'aligner le droit interne sur le droit de l'Union européenne.

(CJUE, 10 septembre 2015, C-266/14)

La consultation d'un CHSCT irrégulièrement composé entraîne l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE

Le CHSCT est consulté « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » (C. trav. art., L. 4612-8-1).

Pour que l'avis rendu sur un PSE soit valable, il faut que le CHSCT soit régulièrement constitué.

En l'espèce, une salariée demandait l'annulation de la décision homologation du document unilatéral fixant le contenu d'un PSE au motif que le CHSCT n'avait pas été valablement consulté : lorsqu'il avait rendu son avis, le mandat de ses deux membres élus était expiré depuis près de deux ans.

La Cour administrative d'appel de Marseille retient cet argument et rappelle qu'en vertu de l'article L. 1233-57-3 du Code du travail, il appartenait à l'administration de s'assurer, préalablement à l'homologation du document unilatéral, de « *la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT* ».

Dès lors, cette irrégularité dans la composition du CHSCT, « *qui a nécessairement eu pour effet de retirer toute portée à l'avis ainsi recueilli, faisait obstacle à l'homologation du document unilatéral* ». Peu importe, qu'elle « *[n'ait] pas été invoquée devant l'employeur ou l'administration* ». La décision d'homologation est donc entachée d'illégalité.

(CAA Marseille, 7^e ch., 26 août 2015, n° 15MA02165)

Requalification de CDD en CDI : il incombe au salarié de prouver qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pour obtenir le paiement des périodes interstitielles

La succession de CDD avec un même salarié est strictement encadrée par la loi et ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. A défaut, l'ensemble de la relation de travail à durée déterminée devra être requalifiée en CDI.

En l'espèce, un salarié avait exécuté 49 CDD auprès du même employeur de 2005 à 2009 pour un total de 300 jours de travail. Ayant fait ressortir que cette succession de CDD n'avait pas respecté les conditions légales, le salarié a obtenu la requalification de cette relation de travail en CDI. Il réclamait à ce titre le paiement des périodes interstitielles entre les différents CDD pour une durée globale de 25 mois

La Cour de cassation a toutefois rappelé un principe déjà affirmé à plusieurs reprises selon lequel, pour obtenir le paiement des périodes interstitielles, il appartient « *au salarié d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles* ».

(Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-16.277)

EN BREF

- Travail du dimanche : 12 zones touristiques internationales ont été fixées à Paris par une série d'arrêtés publiés le 26 septembre 2015, en application de la loi Macron.
- Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a été présenté au Conseil des ministres le 30 septembre 2015.
- Le calendrier de publication des décrets d'application de la loi Rebsamen a été publié le 1^{er} octobre 2015.
- Le décret n° 2015-1224 du 2 octobre 2015 détaille la liste des organismes habilités à assurer la gestion des comptes personnels de formation.

LE COIN DU PRATICIEN : L'utilisation des JRTT

Les règles relatives aux jours de réduction du temps de travail (« JRTT ») permettent à l'employeur de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 35 heures en contrepartie de l'octroi aux salariés de jours de repos supplémentaires équivalents aux heures effectuées chaque semaine au-delà de ce seuil.

Pour mémoire, bien que la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ait remplacé les quatre régimes d'aménagement du temps du travail qui existaient alors par un nouveau régime unique, les accords de réduction du temps de travail conclus avant son entrée en vigueur, prévoyant des JRTT sur l'année, restent applicables. Des JRTT peuvent toujours être mis en place sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail issu de cette loi.

Qui décide de la date d'utilisation des JRTT ?

Les journées ou demi-journées de repos sont en principe prises pour partie au choix du salarié et pour l'autre au choix de l'employeur (C. trav., anc. art. L. 3122-20).

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos sont notifiées au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle ces modifications interviennent (C. trav., anc. art. L. 3122-21).

L'accord collectif peut dans tous les cas prévoir des règles relatives aux modalités de cette répartition et notamment un délai de prévenance.

Quand les JRTT doivent-ils être utilisés ?

L'accord collectif fixe la période durant laquelle les JRTT doivent être utilisés. La loi précise toutefois qu'ils ne peuvent être pris au-delà d'un délai maximal d'un an (C. trav., anc. art. L. 3122-20).

Sauf stipulations conventionnelles contraires, rien n'empêche de cumuler les JRTT ou de les accoler à des jours de congés. En revanche, un JRTT ne peut être pris sur un jour férié chômé dans l'entreprise ou sur un jour de congé conventionnel. A défaut, le salarié doit pouvoir récupérer le jour chômé ou obtenir un rappel de rémunération (Cass. soc., 11 juillet 2007, n° 06-40.567).

En cas de maladie du salarié au cours de la semaine où un JRTT aurait dû être pris, le droit au repos n'est pas perdu et doit s'exercer ultérieurement. Cependant, tel n'est pas le cas lorsque l'accord de réduction du temps de travail détermine le nombre de JRTT de façon forfaitaire en début de période. Dans cette hypothèse, le salarié malade le jour d'un JRTT ne peut demander un autre jour de compensation (Circ. DRT n° 2000-07, 6 décembre 2000).

Qu'advient-il des JRTT non pris ?

Sauf affectation sur un compte épargne temps, les JRTT non pris avant la fin de la période de référence ne se reportent pas sur l'année suivante. Ils sont donc perdus. L'accord collectif peut cependant prévoir que ces JRTT non pris donnent droit à indemnisation.

La Cour de cassation considère que même en l'absence d'accord collectif prévoyant une telle indemnisation, l'absence de prise des JRTT ouvre droit à une indemnité lorsque cette situation résulte de l'employeur (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-16.369). Il reviendra alors dans ce cas au salarié de prouver que l'employeur ne l'a pas mis en mesure de prendre ses JRTT au cours de la période de référence. Cette solution vaut également pour les JRTT qui n'ont pas été pris à la date de rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail avec dispense de préavis, le salarié ne peut pas non plus être privé du bénéfice des JRTT auxquels il aurait eu le droit s'il avait travaillé durant ce préavis. Il en bénéficie sous forme d'indemnités (Cass. soc., 17 avril 2013, n° 11.29.010).

Les JRTT peuvent-ils être capitalisés ?

Lorsqu'il existe un compte épargne-temps dans l'entreprise et que l'accord collectif le permet, les JRTT peuvent être placés sur ce compte. Cela permet au salarié d'épargner ses jours de congé afin de les monétiser ou de les utiliser plus tard.

L'employeur ne peut imposer au salarié l'utilisation des JRTT qu'il a affecté sur son compte épargne-temps (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-19.206).

Le salarié a la possibilité, depuis la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, et sous réserve de l'accord de son employeur, de renoncer à tout ou partie de ses JRTT en vue de les attribuer à l'un de ses collègues qui assume la charge d'un enfant gravement malade (C. trav., art. L. 1225-65-1).

Les JRTT peuvent également être affectés sur le Plan d'épargne pour la retraite collective (« Perco ») qui permet au salarié d'épargner des sommes qui lui seront accessibles au moment de sa retraite.

VIE DU CABINET

- Pierre Lubet et Mickaël d'Allende ont publié un article intitulé « *Le reclassement ou l'odyssée du licenciement économique* » dans la revue *Option Droit & Affaires* n° 279 du mercredi 14 octobre 2015.
- Marianne Franjou a publié un article intitulé « *L'employeur face aux actes de violence d'un de ses salariés : responsabilité et sanction* » dans *Focus RH* du 12 octobre 2015.
- L'équipe sociale a participé à la rédaction de l'ouvrage « *Social media and employment law, an international survey* », publié le 23 septembre 2015 aux éditions Kluwer Law International.
- Marianne Franjou a participé à la conférence annuelle de l'International Bar Association (IBA), qui s'est tenue à Vienne du 4 au 9 octobre 2015.

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

www.altanalaw.com

45 rue de Tocqueville
75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

