

Application de la loi Rebsamen : Un décret fixe les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

(Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016)

Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 fixe les nouvelles modalités de consultation des institutions représentatives du personnel issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. Il précise les délais dans lesquels les différentes instances représentatives du personnel remettent leurs avis, ainsi que les modalités de fonctionnement du CHSCT. Il précise également le contenu des informations trimestrielles que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise, ainsi que celles qu'il met à disposition du comité d'entreprise, en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et de celle sur la politique sociale. Dans ce cadre, il précise, notamment, les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Il adapte, en outre, les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, afin de tenir compte des évolutions introduites par la loi Rebsamen du 17 août 2015.

Ce décret détermine enfin les modalités de mise en œuvre du rescrit social en matière d'égalité professionnelle, créé par l'ordonnance du 10 décembre 2015.

Sont indiqués ci-après les principaux éléments à retenir.

➤ Aménagement du fonctionnement du CHSCT

Le décret aménage plusieurs dispositions relatives au fonctionnement du CHSCT.

• Mandats des membres du CHSCT

Le décret précise que les mandats des représentants du personnel au CHSCT sont renouvelables et ajoute qu'ils peuvent être prorogés, après la fin du mandat des membres élus du CE les ayant désignés, par accord unanime des nouveaux élus du CE, jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT, et ce, dans la limite de six mois suivant la fin des mandats (C. trav., art. R. 4613-5, al. 1, modifié).

• Ordre du jour du CHSCT

Jusqu'alors, l'ordre du jour de la réunion du CHSCT et les documents s'y rapportant devaient être transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Désormais, ce délai n'est plus que de 8 jours "sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence", comme auparavant. En revanche, le délai passe à 8 jours (au lieu de 7 auparavant), lorsque le CHSCT est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (C. trav., art. R. 4616-5).

• Nouveaux délais de consultation

Les délais de consultation du CHSCT courent à compter du moment où l'employeur a bien communiqué à l'instance les informations nécessaires, ou lui a indiqué qu'elles étaient mises à sa disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES). Sauf si un accord fixe des délais différents (ou s'il s'agit d'attributions consultatives données au CHSCT et pour lesquelles la loi fixe des délais spécifiques), le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. Ce délai est porté à 2 mois, en cas d'intervention d'un expert.

A noter que, si aucun accord ne fixe des délais de consultation particuliers, le CE a un mois pour rendre son avis. Si un expert intervient, le délai est porté à 2 mois. Il passe à 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT.

Lorsque le CHSCT est saisi en marge d'une consultation du CE, ces mêmes délais lui sont appliqués. Par ailleurs, l'avis du CHSCT sera transmis au CE "au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif".

➤ Précisions sur le contenu des informations mises à la disposition du CE et du CHSCT

Pour rappel, les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE sont regroupées, en application de la loi Rebsamen, en trois grandes consultations annuelles portant respectivement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ce regroupement est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016, mais il n'est pleinement applicable que depuis le 1^{er} juillet 2016, au lendemain de la parution du décret du 29 juin 2016.

Le décret visé vient apporter des précisions quant au contenu des informations que l'employeur doit verser à la BDES. Prévues à l'article L. 2323-8 du Code du travail, la BDES servait initialement à mettre à la disposition du CE les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que les informations qui sont communiquées de manière récurrente. Désormais, elle doit comporter des informations nécessaires aux 3 consultations annuelles, et est accessible au CHSCT. La BDES doit donc désormais intégrer également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CHSCT, comme pour le CE.

Les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes, en particulier ceux relevant de la nouvelle rubrique (issue de la loi Rebsamen) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise sont listés. Cette nouvelle rubrique doit être organisée autour de 3 points :

- "diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise", sur les embauches, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la sécurité et santé au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- "analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté" ;

- "évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise".

En outre, aux trois consultations annuelles récurrentes du CE, s'ajoute, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation d'information trimestrielle. Le décret précise que le contenu de cette information est celui auparavant prévu par l'article R. 2323-10 du Code du travail, dans le cadre de l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi.

➤ **Détails sur la procédure du rescrit social sur l'égalité professionnelle**

Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'employeur peut s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la

matière, en demandant à l'Administration une prise de position formelle sur sa validité. Le décret du 29 juin dernier détaille la procédure en la matière (C. trav., art. R. 2242-9 et 10).

Il précise notamment que l'employeur doit adresser sa demande par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception par la Direccte. La demande doit comporter :

- la raison sociale de l'établissement, ses adresses postale et électronique le cas échéant ;
- son numéro de SIRET ;
- les références aux dispositions législatives ou réglementaires au regard desquelles la demande est à apprécier ;
- l'accord ou le plan d'action. Le plan d'action est accompagné, le cas

échéant, du procès-verbal de désaccord.

La demande est réputée complète si, dans un délai de quinze jours à compter de sa réception, la Direccte n'a pas fait connaître la liste des pièces ou des informations manquantes.

A réception de ces pièces ou informations, la Direccte notifie au demandeur que la demande est complète. A noter qu'en l'absence de réception des pièces et informations manquantes dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

Enfin, la Direccte dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande complète pour notifier à l'employeur sa réponse établissant la conformité. ■

Une inaptitude délivrée à l'issue d'une visite à la demande du salarié : la faute du SSTI n'est pas retenue

Cass. soc., 7 juil. 2016, n° 14-26.590 (non publié)

Une décision de la Cour de cassation du 7 juillet 2016 confirme que le médecin du travail peut engager une procédure d'inaptitude lors d'une visite à la demande du salarié. En l'espèce, l'employeur croyait être fondé à engager la responsabilité du SSTI, considérant que ce dernier avait commis une faute dans la procédure d'inaptitude.

Un médecin du travail a, à l'issue de deux examens médicaux, déclaré une salariée définitivement inapte à son poste, de travail. Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée, contestant la rupture de son contrat de travail, avait obtenu la nullité du licenciement devant la Cour d'appel.

L'employeur se pourvoit en cassation soutenant que la responsabilité du SSTI était engagée du fait d'une rédaction erronée et fautive des avis médicaux. Il soulève notamment que :

1) Le médecin du travail qui, après avoir délivré un premier avis d' "inap-

titude temporaire", au visa de l'article R. 241-51-1 du Code du travail (devenu l'article R. 4624-31 du même code) et avec la mention "à revoir dans 15 jours", au terme d'une visite occasionnelle à la demande du salarié, avait délivré ensuite, après étude de poste, un second avis d'inaptitude définitive indiquant "2^e visite" sans autre invitation à réitérer l'examen.

2) Le médecin du travail ne pouvait pas délivrer, après une première visite occasionnelle réalisée à l'initiative du salarié, un avis d'inaptitude temporaire, puis un avis d'inaptitude définitive au terme d'une seconde visite réalisée quinze jours plus tard, sans s'assurer que l'employeur avait été averti de la tenue de la première visite.

La Cour de cassation considère que "selon l'article R. 4624-31 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, que sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; que ce texte n'im-

pose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait déclaré la salariée inapte à son poste à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines et après avoir réalisé une étude des conditions de travail dans l'entreprise, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, exactement retenu que ce médecin n'avait commis aucune faute "

Cette décision confirme :

- que la notion d' "inaptitude temporaire" ne peut être utilisée que dans le cadre d'une procédure d'inaptitude en deux examens espacés de deux semaines avec la mention "A revoir dans 15 jours". Rappelons que le Code du travail n'envisage l'inaptitude que de manière définitive (C. trav., art. R. 4624-31) ;

- que le salarié qui sollicite une visite auprès du médecin du travail dans le cadre de l'article R. 4624-47 du Code