



Sylvain NIEL

Président

Avocat Conseil en droit social

Mail : [sylvain.niel@fdal.fr](mailto:sylvain.niel@fdal.fr)

Tel : 01.47.38.91.08

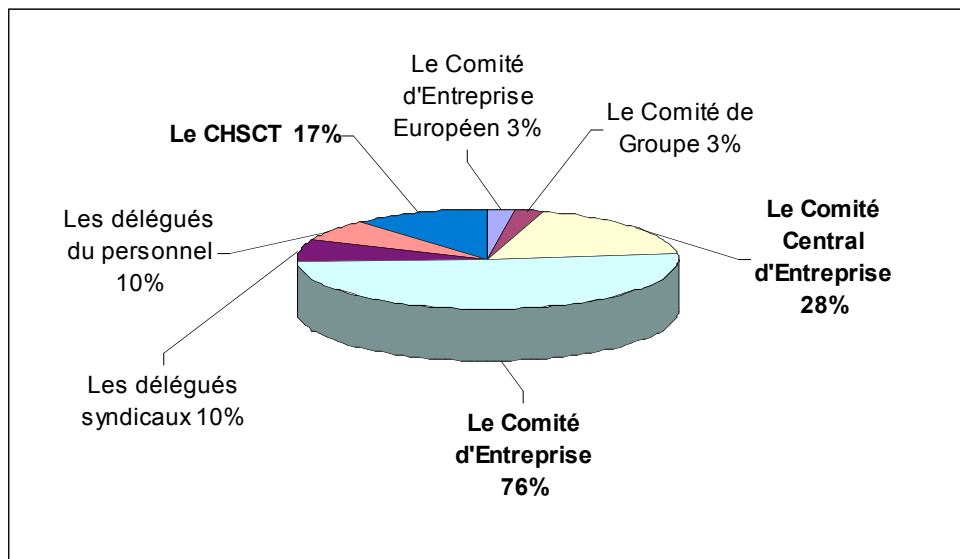
**ENQUETE  
&  
SUGGESTIONS  
DU  
CERCLE des DRH**

**SUR LA REFORME DES INSTITUTIONS  
REPRESENTATIVES**

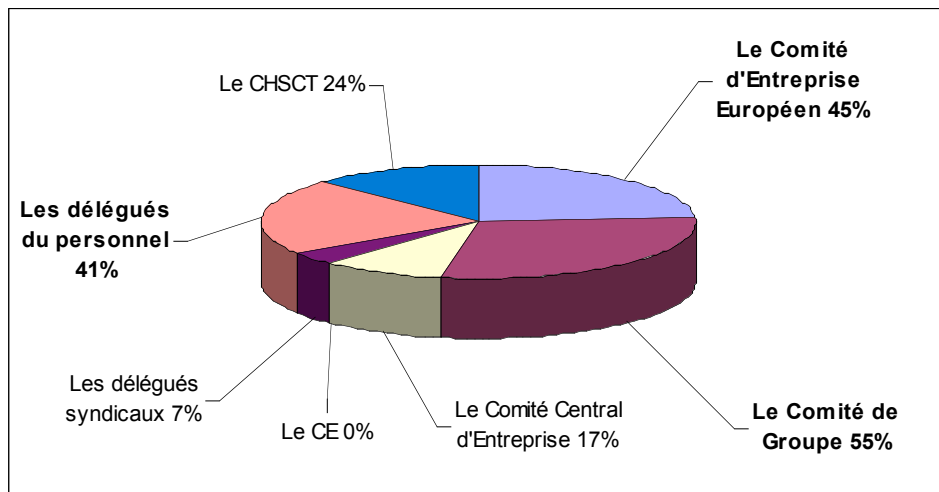
## RESULTAT DE L'ENQUETE

### QUELLE REFORME DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES ?

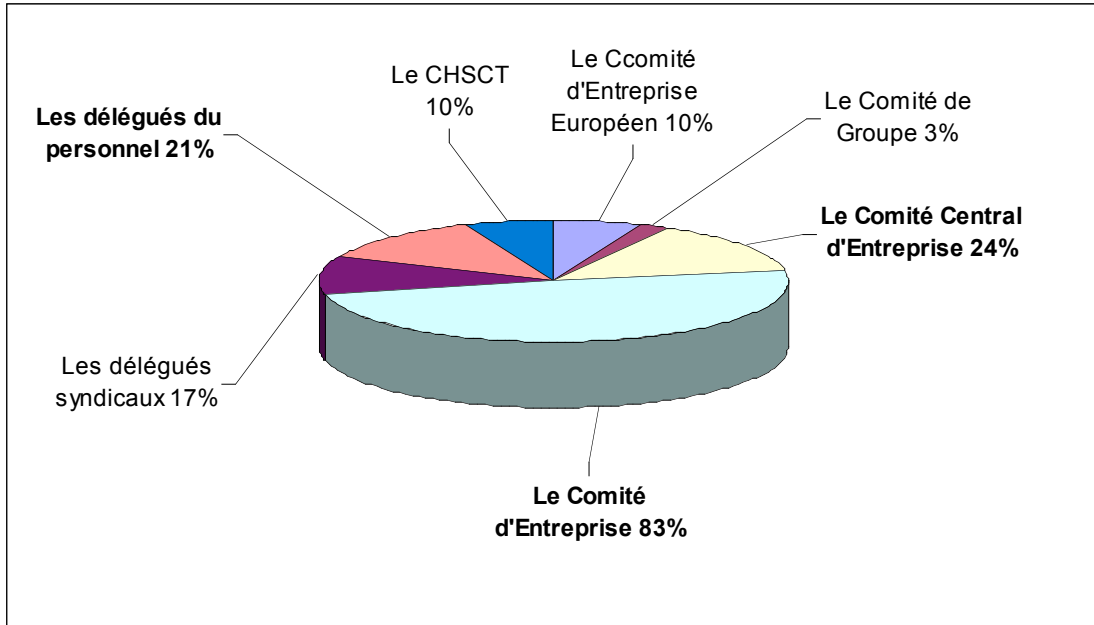
#### 1. QUELLE EST L'INSTANCE LA PLUS UTILE ?



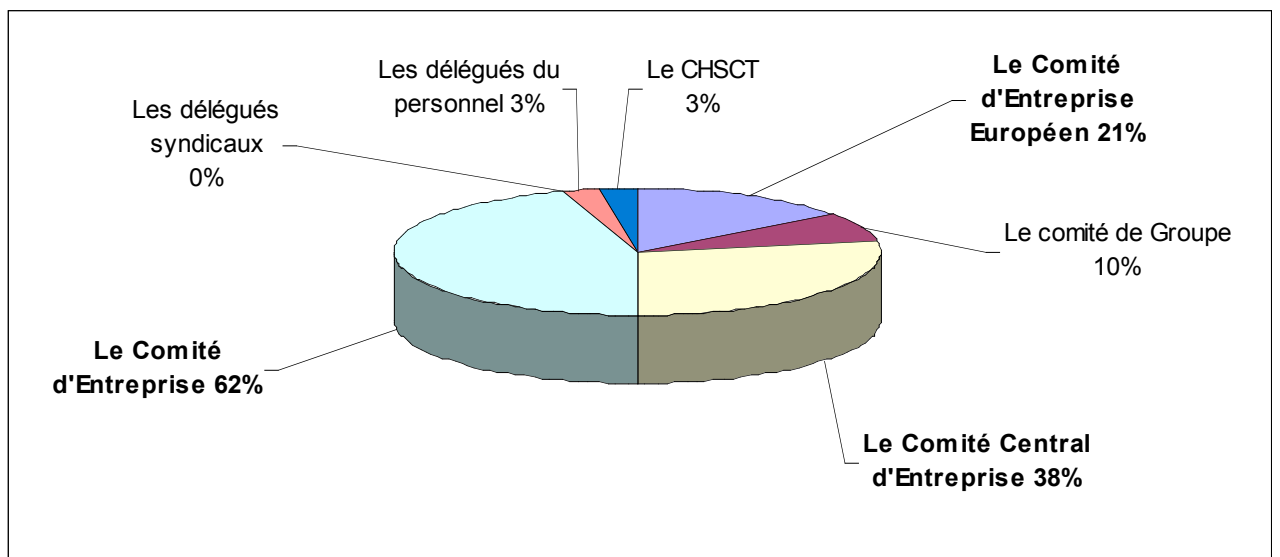
#### 2. QUELLES SONT LES INSTANCES QU'IL FAUDRAIT SUPPRIMER ?



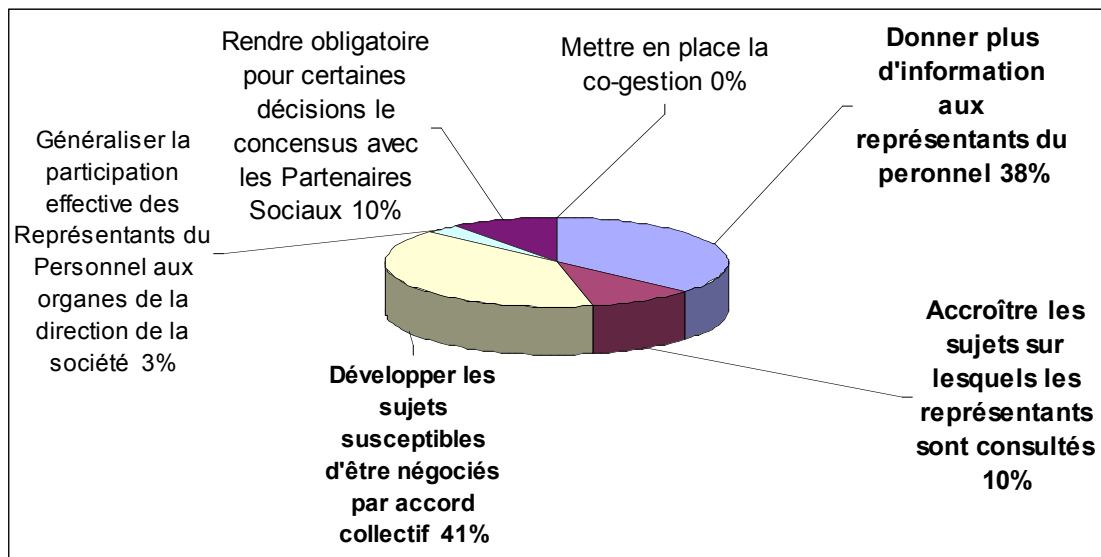
3. **LA REPRESENTATION DE VOS SALARIES EST, SELON VOUS, MIEUX ASSUREE PAR QUELLE INSTANCE ?**



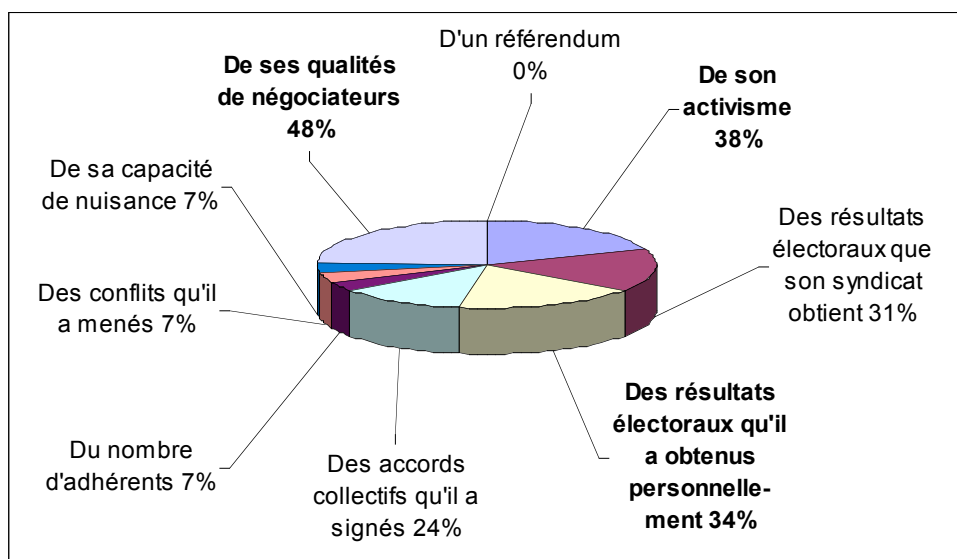
4. **QUELLE EST L'INSTANCE QUI PREND MIEUX EN COMPTE LES INTERETS DE L'ENTREPRISE ?**



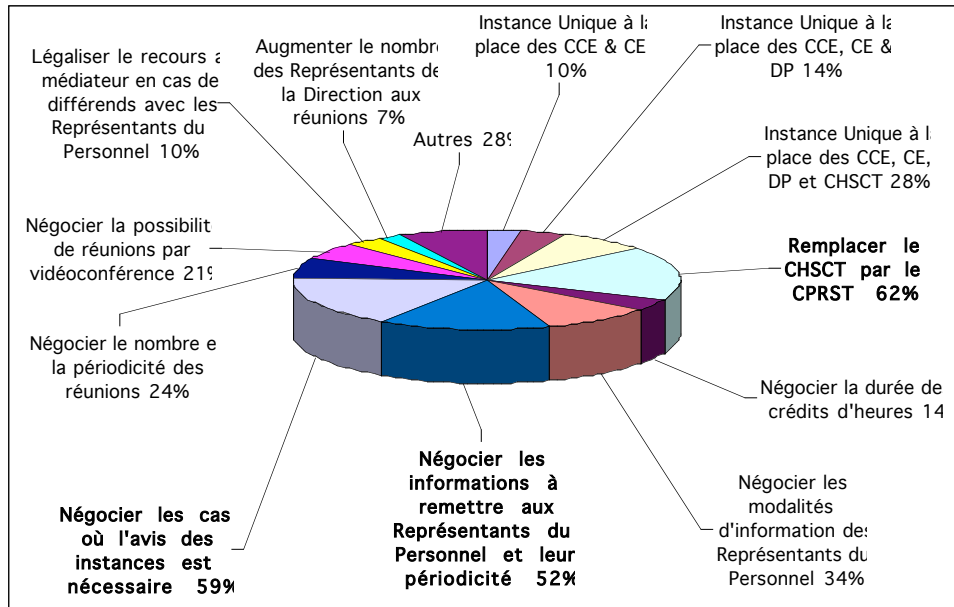
**5. AFIN D'ASSURER UN MEILLEUR DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE, PENSEZ-VOUS QU'IL FAILLE :**



**6. SELON VOUS UN REPRESENTANT DU PERSONNEL TIRE SA LEGITIMITE :**



## 7. QUELLES SERAIENT LES REFORMES OPPORTUNES ?



## Réforme de la représentation élue du personnel

### 1. Instance unique.

Rendre possible la DUP dans toutes les entreprises sans condition d'effectif. En cas de DUP le seuil d'effectifs serait fixé par accord collectif ou, à défaut d'accord, il serait égal à 20 salariés.

*Article L2326-1 ~~Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, Par accord collectif ou à défaut de représentation syndical, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.~~*

Au regard de la loi du 20 août le Représentant syndical auprès du CE doit être supprimé.

### 2. La commission santé au travail.

Le CHSCT doit devenir une commission du CE.

Sa dénomination ancestrale doit changer pour, par exemple :

- ✓ Le CONSEIL DE PREVENTION DES RISQUES SANTE AU TRAVAIL (CPRST).
- ✓ La COMMISSION DE PREVENTION A LA SANTE AU TRAVAIL
- ✓ La COMMISSION SANTE AU TRAVAIL.

Sa saisine repose sur une délibération du CE. Le Président est élu parmi les élus de la DUP ou du CE. Elle serait composée de représentants désignés par son Président en raison de leurs compétenceS en matière de sécurité.

Pour lui donner une plus grande légitimité, il pourrait lui être réservé un siège pour l'un de ses membres au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de la société.

La désignation d'un expert légal auprès du CHSCT n'est valable que si elle comporte le délai dans lequel l'expert doit rendre son rapport. Délai qui ne peut être supérieur à 45 jours, à défaut d'accord avec l'employeur.

### 3. L'unicité de consultation.

En principe une consultation à un niveau (*entreprise ou établissement*) implique plus qu'une réunion d'information au niveau de l'instance qui n'a pas été consultée ;

L'absence d'avis vaut avis. Une DUP ou un CE qui refuserait ou s'abstiendrait de rendre un avis exprimerait en fait un avis défavorable ;

Négocier les modalités de consultation. Les modalités et le niveau de consultation font l'objet d'un accord majoritaire à défaut, les dispositions légales s'appliqueraient.

*« Article L2323-61 (nouveau) Sans préjudice des obligations de consultation du comité d'entreprise incombant à l'employeur, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter,  ~~dans les entreprises de trois cents salariés et plus,~~ les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.*

*Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L.2323-1 et suivants. »*

Lisibilité des informations à délivrer. Rassembler sur un seul article les informations dues à la DUP ou au CE figurant actuellement sur 24 pages du Code du travail ;

Obligation de secret. Le Cercle des DRH suggère de reprendre le texte de la directive communautaire 2002/14/CE du 11 mars 2002 dans l'article L.2325-5 en complétant le 1<sup>er</sup> alinéa.

*Article L.2325-5 « L'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice ».*

#### **4. Comité de groupe et Comité d'entreprise européen**

A l'occasion de la directive communautaire sur le Comité d'Entreprise européen (16/12/2008), le Cercle des DRH suggère que le Comité de Groupe prévu par l'article L. 2331-6 du Code du travail soit fusionné avec l'instance européenne.

*« Article L2345-2 : Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, il se substitue au comité de groupe qui est de ce fait supprimé, à moins qu'un accord prévoit son maintien. »*

#### **5. Développer les services à la personne et les crèches d'entreprise mises en place par l'employeur**

##### a. Objectif

Permettre le développement des services à la personne (crèche d'entreprise, conciergerie, ...), créateurs d'emplois, à l'initiative de l'entreprise et pour répondre à une demande croissante des salariés.

##### b. Obstacle

De par la législation actuelle, le comité d'entreprise peut revendiquer la gestion ou le contrôle d'une activité ou d'un avantage nouvellement créé par l'employeur en tant qu'activité sociale et culturelle. Il peut, également, exiger de prendre en charge une activité ancienne, créée par l'entreprise et gérée de longue date par l'employeur. Celui qui s'y opposerait commettrait un délit d'entrave.

Le comité d'entreprise peut demander le bénéfice du budget correspondant et, s'il le souhaite, réaffecter à l'avenir celui-ci à d'autres activités créées par lui.

Pour cette raison, beaucoup d'entreprises hésitent ou bien refusent à créer des activités de services à la personne pour lesquelles il y a carence du CE (ou tout simplement refus) alors que cela constitue une demande forte et croissante des salariés (exemple des crèches d'entreprise par exemple).

c. Proposition

Modifier comme suit l'article R. 432-2 du Code du Travail afin que le risque de reprise par le CE de l'activité et du budget disparaisse.

*« Art. R. 432-2-Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise par le CE au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent :*

*1- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite, les sociétés de secours mutuels ;*

*2- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, ~~les crèches~~, les colonies de vacances ; à l'exception des services à la personne telles que par exemple les crèches, conciergeries et garderies créés ou financés sur l'initiative de l'employeur.*

*3- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;*

*4- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ; (...)*