



### Délégation unique du personnel et regroupement des instances dans les entreprises : publication d'une partie des décrets

Le gouvernement a publié le 23 mars 2016 deux décrets apportant les précisions manquantes concernant la délégation unique du personnel (décret n°2016-345) et le regroupement des instances dans les entreprises de plus de 300 salariés (décret n°2016-346).

Ceux-ci définissent le nombre d'élus, le nombre d'heures de délégation et diverses modalités d'utilisation de ces heures. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 25 mars 2016.

En voici le détail.

#### Délégation unique du personnel des entreprises de moins de 300 salariés (décret n°2016-345 du 23 mars 2016)

**Nombre de représentants** (art. R2326-1 nouveau)

Le nombre de représentants de la délégation unique est fixé comme suit :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	11	11
250 à 299	12	12

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

#### Heures de délégation (art. R2326-2 nouveau)

L'employeur laisse à chaque représentant titulaire constituant la DUP le temps nécessaire à l'exercice des fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

Nombre de salariés	Nombre d'heures par mois
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 299	21



**Didier FORNO**  
Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

### Editorial

CEOLIS vient de mettre en ligne son nouveau site internet : nouveau logo, nouveau design et encore plus d'outils pratiques pour les élus du personnel.

Vous trouverez notamment sur le site, notre nouveau guide du CE, à jour de la loi Rebsamen.

Concernant cette loi, plusieurs décrets viennent d'être publiés, apportant des précisions précieuses sur les modalités pratiques de mise en œuvre des textes.

### Cumul (art. R2326-3 nouveau) :

Le temps de délégation peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont les suivantes. Lorsqu'il souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au titre de ce cumul au-delà de son crédit d'heures mensuel, le représentant titulaire informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

### Répartition (art. R2326-3 nouveau) :

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut pas conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

- Pour cette répartition, les membres de la DUP concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.
- L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

### **Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint** (art. R2326-4 nouveau)

Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés par les membres de la DUP sont choisis parmi ses membres titulaires.

### **Expertise commune** (art. R2326-5 nouveau)



Aux termes de l'article L2326-5, 5° du Code du travail, lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune. Les conditions de cette expertise sont définies par le décret du 23 mars 2016 :

- L'expertise commune donne lieu à un rapport d'expertise commun. Ce rapport est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée ;
- La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du comité d'entreprise (art. L2325-38, L2325-40 et L2325-41) et à celle du CHSCT (art. L4614-13) ;
- L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission ;
- Les experts sont tenus aux obligations de secret et de

discrétion prévues pour les experts du CE (art. L2325-42) et du CHSCT (art. L4614-9).

### **Appréciation du seuil de 300 salariés** (art. R 2326-6 nouveau)

Ce seuil est apprécié selon les modalités prévues à l'article L2322-2 al. 1 du Code du travail, c'est-à-dire dans les conditions prévues pour la mise en place du comité d'entreprise : l'effectif doit être atteint pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Lorsque l'effectif de 300 salariés est atteint, il est fait application des dispositions de l'article L2326-9 du Code du travail. Les membres de la DUP continuent donc d'exercer leur mandat jusqu'à son terme. A l'échéance de leur mandat, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel (mise en place de l'instance regroupée). A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT.

### **Instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés (décret n°2016-346 du 23 mars 2016)**

#### **Mise en place** (art. R2391-1 nouveau et R2391-2 nouveau)

- Lorsque l'accord mettant en place l'instance regroupée regroupe l'ensemble des institutions (le CE, le CHSCT et les délégués du personnel), le nombre de représentants ne peut être inférieur à :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
Moins de 300	5	5
300 à 999	10	10
A partir de 1 000	15	15

- Lorsque l'accord mettant en place l'instance regroupée regroupe deux des trois institutions (CE, CHSCT, délégués du personnel), le nombre de représentants ne peut être inférieur à :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
Moins de 300	4	4
300 à 999	6	6

A partir de 1 000	8	8

Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

#### Heures de délégation (art. R2391-3 nouveau)

Les membres titulaires de l'instance disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues.

Ce temps ne peut être inférieur à :

- 16 heures par mois lorsque l'instance regroupe trois institutions
- 12 heures par mois lorsqu'elle en regroupe deux.

#### Formation des membres (art. R2391-4 nouveau)

- Lorsque l'instance créée par l'accord d'entreprise ou d'établissement comprend le comité d'entreprise, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation économique prévu pour les membres titulaires du comité d'entreprise.
- Lorsque l'instance créée par l'accord d'entreprise ou d'établissement comprend le CHSCT, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation prévu pour les représentants du personnel au CHSCT.

## Les emplois du privé rémunérés sur la base du SMIC

En 2013, les emplois rémunérés sur la base du Smic concernent plus de 8 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé. Ils sont moins souvent que les autres en CDI et à temps complet.

Ils concernent surtout des postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés, et sont plus fréquents dans le commerce et l'hébergement-restauration. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes de moins de 25 ans et les femmes sont plus souvent rémunérés sur la base du Smic.

Alors que 21,1% des emplois en CDD et 28,3% des autres formes d'emploi (contrat aidé, intérim) sont rémunérés sur la base du SMIC,

seuls 7,6% des emplois en CDI le sont. De même, les temps partiels sont concernés à 21,1% alors que les emplois à temps complets ne le sont qu'à 5,9%.

Il y a donc une réelle « discrimination » sur le niveau de salaire en fonction du type de contrat. Cela est en partie dû à la qualification des emplois faisant l'objet de contrats précaires (CDD, contrat aidé, intérim) ou à temps partiel.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic perçoivent moins souvent des compléments de salaire que les autres salariés. Néanmoins, une fois pris en compte tous les éléments de rémunération (salaire de base,

primes et autres compléments de salaires, heures supplémentaires), 10,7 % des salariés rémunérés sur la base du Smic dans une entreprise de 10 salariés ou plus gagnent au total 1,3 Smic ou plus.



Le Smic, pour une partie non négligeable des salariés concernés, n'est que la base de la rémunération

qui, contrairement aux emplois plus qualifiés, se trouve complétée par des éléments annexes de rémunération avec principalement des heures supplémentaires plus fréquentes que pour les emplois qualifiés.

La proportion de salariés rémunérés sur la base du Smic est variable en fonction de la taille de l'entreprise : d'un peu plus de 12% pour les

entreprises de moins de 100 salariés elle baisse à 5,5% pour celles qui emploient plus de 500 salariés.

De même, l'ancienneté joue un rôle important puisque 18,5% des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté sont rémunérés sur la base du Smic alors qu'ils ne sont plus que 3,7% dans ce cas après 10 ans d'ancienneté.

Enfin, il vaut mieux travailler dans le secteur de l'information et de la communication où seulement 1,1% des salariés sont rémunérés sur la base du Smic que dans celui de l'hébergement et de la restauration qui voit le taux s'envoler à 21,3% !

Source DARES-Analyses n°2016-014

## La prévention des risques professionnels

### La prévalence des risques professionnels selon les employeurs

En 2013, 38 % des employeurs estiment que certains de leurs salariés sont exposés à des risques physiques, 15 % que ces risques concernent au moins la moitié de leurs salariés. Les risques professionnels sont donc un enjeu important pour plus de la moitié des employeurs.



La manutention manuelle de charges lourdes et les postures

pénibles sont les pénibilités physiques le plus souvent citées : près de 10 % des employeurs déclarent que plus de 50 % de leurs salariés y sont exposés. Y être exposé accroît les risques d'accidents du travail ou de maladie professionnelle telle que la lombalgie.

Le travail dans l'urgence est le risque psychosocial le plus évoqué, 12 % des responsables d'établissements déclarent que plus de la moitié de leurs salariés ou agents y sont soumis. Pour chacun des autres risques psychosociaux repérés par l'enquête, moins de 5 % des établissements disent que la majorité de leurs salariés ou agents sont concernés.

Les risques psychosociaux au travail agissent sur la santé physique ou mentale à travers des mécanismes psychiques.

Travailler intensément, manquer d'autonomie ou de soutien social, craindre pour son emploi ou sa sécurité en sont des exemples. Y

être exposé accroît les risques de dépression, d'infarctus ou de troubles musculo-squelettiques.

Les employeurs de l'État (FPE) ainsi que la fonction publique hospitalière (FPH) jugent plus souvent que leurs salariés y sont exposés : alors que plus de 40% des établissements de la fonction publique d'État ont plus de 50% de leurs salariés qui sont soumis à un ou plusieurs risques psychosociaux ce taux est inférieur à 15% dans les établissements privés !

### Évaluation des risques : le document unique peu présent

Pour bien identifier tous les risques encourus sur le lieu de travail et conduire des actions de prévention, l'employeur doit élaborer un document unique d'évaluation des risques (DUER). Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et revu après chaque accident du travail.

En pratique, seuls 46 % des responsables d'établissements disent avoir élaboré ou actualisé un DUER au cours des 12 mois

précédant l'enquête. Dans la fonction publique, en particulier, cette évaluation n'est pas toujours disponible : 75 % des établissements de la FPH l'ont faite, mais seulement 51 % des établissements de la FPE et 33 % des collectivités territoriales (FPT). En revanche, 93 % des établissements du secteur privé employant 250 salariés et plus ont élaboré ou actualisé leur DUER contre seulement 40% pour les établissements de moins de 10 salariés : la présence d'instances représentatives du personnel (DP, CE et surtout CHSCT) est un facteur important obligeant les employeurs à formaliser l'évaluation des risques, étape nécessaire pour une prévention efficace.

Dans le secteur privé, l'évaluation actualisée des risques est associée à la présence de pénibilités physiques et d'innovations organisationnelles (« lean », normes ISO). Les établissements dotés d'un CHSCT sont beaucoup plus enclins, à taille et autres caractéristiques identiques, à disposer d'un DUER actualisé ; l'occurrence d'une grève au cours des 12 derniers mois, signe d'une activité revendicative des salariés, joue également. En lien avec l'obligation légale, le DUER est aussi plus souvent présent et actualisé lorsqu'un accident du travail a eu lieu dans l'établissement dans les 12 derniers mois : l'enquête obligatoire après un accident du travail pousse les employeurs à respecter la loi !

#### Une politique de prévention peu active dans la fonction publique et les TPE

Afin de prévenir les risques professionnels dans leurs établissements, 57 % des

employeurs déclarent mettre en œuvre des mesures de prévention au cours des 12 mois : 43 % ont entrepris une action nouvelle de prévention des risques professionnels, 14 % ont simplement poursuivi les actions antérieures. Les employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention (43 %) sont surreprésentés dans le commerce, l'hébergement et la restauration ainsi que dans les « autres services », il s'agit souvent de très petits établissements (TPE). La fonction publique territoriale a également un faible pourcentage d'employeurs ayant entrepris au moins une action de prévention.

Dans l'ensemble, les mesures récentes les plus fréquemment prises sont la mise à disposition de nouveaux équipements de protection individuelle (EPI), la formation à la sécurité du personnel (près de 20 % chacune) et la modification des locaux, des produits utilisés et des équipements de travail (17 %).

La mise à disposition de nouveaux EPI est la mesure phare dans les TPE. Dans les établissements de plus grande taille, c'est la formation du personnel qui est privilégiée. Les mesures récentes sont développées surtout dans le secteur de la construction (mise à disposition de nouveaux EPI) et dans les transports (développement de la formation à la sécurité du personnel).

La modification de l'organisation du travail et l'élaboration d'un nouveau plan de prévention des risques professionnels, qui concernent chacune environ 1 établissement sur 10, sont plus particulièrement adoptées dans le secteur hospitalier et dans les établissements de plus

de 250 salariés. Dans le secteur privé, ces nouvelles mesures de prévention sont plus fréquentes quand l'établissement a mis en œuvre des changements organisationnels. Elles sont également plus fréquentes dans les établissements où un accident du travail a eu lieu au cours des 12 derniers mois dans l'établissement : soit que la dangerosité des postes suscite des mesures de prévention plus actives, soit que l'accident suscite des nouvelles mesures.

***Les relations sociales jouent également, avec une corrélation positive entre ces mesures et la présence syndicale, la présence d'un CHSCT et l'occurrence d'un conflit récent.***

#### Les dispositifs de prévention des risques psychosociaux

La prévention des RPS est parfois intégrée au document d'évaluation des risques. C'est le cas pour 29 % des établissements, mais pour seulement 22 % des établissements privés de moins de 10 salariés contre 82 % de ceux de 500 salariés et plus, et pour 71 % dans la fonction publique hospitalière contre environ 40 % dans les deux autres fonctions publiques.



Pour prévenir les risques psychosociaux, au cours des 12 mois précédant l'enquête, 24 % des

établissements ont recouru à une mesure d'ordre collectif : aménagement des horaires, modification de l'organisation du travail ou encore mise en œuvre de procédures de résolution des conflits.

22 % des établissements ont pris des mesures au niveau individuel : procédures de signalement de salariés en situation de risque, de salariés ayant des conduites addictives, ou assistance aux

salariés de manière confidentielle. Le troisième type de mesure, la formation spécifique des salariés ou des managers à la prévention des risques psychosociaux, est moins courant : seulement 14 % des établissements y ont eu recours.

Les mesures d'ordre collectif sont considérées comme les plus efficaces car elles s'attaquent « aux causes profondes des RPS : le travail et son organisation ». Dans le secteur privé, ces mesures sont

moins souvent prises dans l'industrie et la construction, mais davantage dans les établissements de santé. Les établissements qui utilisent une organisation en « lean » privilégient plus souvent ces mesures collectives.

Source DARES-Analyses n°2016-013

## Elus, voici des clés pour faire respecter les droits des salariés !

**Pour un salarié protégé, seuls les faits constituant un manquement à ses obligations professionnelles envers l'employeur peuvent être sanctionnés ; les faits concernant l'exercice de son mandat ne le peuvent pas.**

Lorsqu'un salarié manque à ses obligations professionnelles envers son employeur, celui-ci est susceptible de prendre des sanctions contre lui. Quant-est-il des salariés protégés dans l'exercice de leur mandat ?

Dans cette affaire, un salarié protégé s'était absenté de son poste de travail pour assister un collègue convoqué à un entretien pouvant déboucher sur des sanctions. A cette occasion, il s'est vu reprocher par son employeur de ne pas l'avoir informé préalablement comme il devait le faire avant de prendre des

heures de délégation. Celui-ci lui avait donc adressé un avertissement.

Contestant cette sanction, le salarié saisit la justice qui, lors d'un premier jugement et en appel, annule la sanction prise par l'employeur. L'affaire étant portée en cassation, la Cour de cassation confirme le jugement en appel et annule la sanction au motif que « *la sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur, c'est à juste titre que la cour d'appel a annulé la sanction litigieuse infligée au salarié pour des faits concernant l'exercice de son mandat* ».

Cass. soc. 12/01/2016, n°13-26.318

**Comment une organisation syndicale peut contrôler les effectifs de l'entreprise lors du**

**processus de négociation d'un accord préélectoral ?**

Lors de la négociation d'un accord préélectoral en vue d'organiser les élections professionnelles, les organisations syndicales peuvent vouloir vérifier les effectifs de l'entreprise, notamment lorsque ceux-ci sont proches du seuil important des 50 salariés. Quels sont les moyens à sa disposition ?

Une organisation syndicale qui avait voulu vérifier les effectifs de l'entreprise avait demandé à l'employeur la possibilité de consulter le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales (DADS) des 3 années précédentes. Celui-ci avait refusé et avait simplement transmis à l'organisation syndicale une attestation de l'expert-comptable indiquant le seuil des 50 salariés n'avait pas été franchi sur 12 mois consécutifs au cours des 3 dernières années.

Le syndicat poursuit alors l'employeur pour obtenir la communication des éléments demandés. Le tribunal approuve alors la décision de l'employeur et déboute le syndicat de sa demande qui se pourvoit en appel puis en cassation.

Dans son arrêt rendu le 6 janvier 2016, la Cour de cassation donne raison à l'organisation syndicale et rappelle que « l'employeur, tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté, doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales ».

Elle précise également que cela peut se faire de deux manières différentes :

- soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation,
- soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

*Cass. soc. 6/01/2016, n°15-10.975*

## **Elections professionnelles – un changement de date ne peut être décidé unilatéralement par l'employeur**

Lors de l'organisation des élections professionnelles, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un accord préélectoral (art. L2314-3 et L2324-4 du Code du travail).

Cet accord va fixer les modalités d'organisation des élections et en particulier la date du scrutin. L'employeur peut-il changer cette date de façon unilatérale ?

Rappel des faits : un employeur a convoqué les organisations syndicales pour négocier un accord préélectoral en vue de l'organisation des élections professionnelles. Un accord est signé avec une des organisations et fixe la date du scrutin. Du fait d'un mouvement social et de sa propre initiative, l'employeur décide de reporter le scrutin de 6 semaines. Une organisation syndicale demande alors l'annulation du scrutin et obtient gain de cause. L'employeur se pourvoit en cassation.

Dans son arrêt, la Cour de cassation rappelle que « l'employeur ne peut modifier unilatéralement un protocole électoral, y compris s'agissant du calendrier fixé par cet accord » et confirme le jugement ayant annulé les élections.

Toute modification d'une disposition fixée par le protocole

préélectoral doit être modifiée par la signature d'un avenant.

*Cass. soc. 25/01/2016, n°14-25.625*

## **Licenciement d'un salarié protégé : confirmation de la jurisprudence**

- La jurisprudence concernant le licenciement d'un salarié protégé vient d'être confirmée par deux arrêts récents de la Cour de cassation.
- Dans le premier, rendu le 6 janvier 2016, la Cour de cassation rappelle que lorsque l'inspecteur du travail, qui a été saisi par l'employeur dans le respect de la procédure, rend sa décision alors que la période de protection du salarié est achevée, l'employeur peut procéder au licenciement quand bien même l'inspecteur du travail le refuse.
- Dans ce cas, en effet, l'inspecteur du travail n'est plus compétent pour autoriser ou refuser le licenciement !
- Dans le second arrêt, rendu le 18 février 2016, la Cour de cassation rappelle « qu'est nul le licenciement du salarié au terme de son mandat prononcé en raison de faits commis pendant la période de protection et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail » sans que cela n'ait été fait par l'employeur.

*Cass. soc. 6/01/2016, n°14-12.717*

*Cass. soc. 18/02/2016, n°14-17.131 et  
14-17.205*

# Infos express

## Enregistrement des réunions de CE – Quoi de neuf ?

La loi « Rebsamen » a apporté des précisions sur les règles d'enregistrement des réunions de CE mais les modalités pratiques ne sont pas encore complètement définies. Voici un point sur le sujet.

Avant l'adoption de la loi « Rebsamen » le code du travail était muet sur la possibilité, ou non, d'enregistrer une réunion de CE. Les membres du CE avaient la possibilité de voter une telle mesure en réunion officielle ; elle s'imposait alors à l'employeur.



En contrepartie, l'employeur avait, lui-aussi, l'autorisation d'enregistrer les réunions lorsque les élus en faisaient de même.

Le règlement intérieur du CE peut définir les conditions de mise en œuvre de l'enregistrement des réunions de CE.

Depuis, la loi « Rebsamen » a complété l'article L2325-20 qui traite du procès-verbal des réunions de CE par l'alinéa 4 : « Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la

sténographie des séances du comité ».

Ce décret, initialement prévu en octobre 2015 n'est toujours pas publié (à date du 23 mars 2016) mais un projet de décret a été transmis aux partenaires sociaux.

Il prévoit que « l'employeur ou le comité d'entreprise peuvent décider du recours à l'enregistrement (...) des séances du comité d'entreprise prévus à l'article L2325-20. Lorsque cette décision émane du comité d'entreprise, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il les présente comme telles ».

Ce projet n'abordant pas la question de la durée de conservation des enregistrements il faudra attendre la publication du texte définitif pour connaître les règles exactes. De même pour les précisions quant à qui est en droit de consulter l'enregistrement (uniquement le Secrétaire et le Président ou bien l'ensemble des membres du CE ?).

Une fois connues, les dispositions définies par la loi devront être intégrées au règlement intérieur du CE.

**L'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée même en cas de licenciement pour faute lourde !**

**Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC (Question prioritaire de constitutionnalité) vient de modifier la règle concernant le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés lors de la rupture du contrat de travail. Quelle en est la conséquence ?**

### Rappel

L'article L3141-26 stipule que « *Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé* ».

Dans la deuxième partie de l'article, il était ajouté : « *L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié* ».

De ce fait, les salariés licenciés pour faute lourde se retrouvaient privés de leur indemnité de congés payés !

### Décision de Conseil constitutionnel

Dans une décision, rendue le 2 mars, le Conseil constitutionnel a jugé cette distinction non conforme à la constitution. Il a motivé sa décision par le respect de l'égalité des citoyens devant la loi : en effet, l'article L3141-28 précise que les dispositions de l'article L3141-26 sur le versement de l'indemnité ne s'appliquent pas si l'employeur est dans l'obligation de cotiser à une caisse de congés payés (comme, par exemple, dans le secteur du BTP).

De ce fait, tous les salariés n'étaient pas soumis à la même règle.

### Conséquences

Le deuxième alinéa de l'article L3141-26 n'existe plus et les salariés licenciés pour faute lourde retrouvent le bénéfice de

l'indemnité compensatrice de congés payés comme l'ensemble des salariés dont le contrat de travail est rompu.

**Le Conseil constitutionnel précise que cette mesure « prend effet à compter de la date de la publication de la présente décision ; elle peut**

***être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement ».***

*Conseil constitutionnel, décision n° 2015-523 du 2 mars 2016*

# NOUVEAU GUIDE GRATUIT !

100 pages pour tout savoir sur le  
rôle du comité d'entreprise

Téléchargement gratuit sur  
notre site internet

Indispensable  
pour être un acteur informé

# Céolis

## TOUT SAVOIR SUR LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

MOYENS D'ACTION  
RÔLE ÉCONOMIQUE  
RÔLE SOCIAL ET CULTUREL

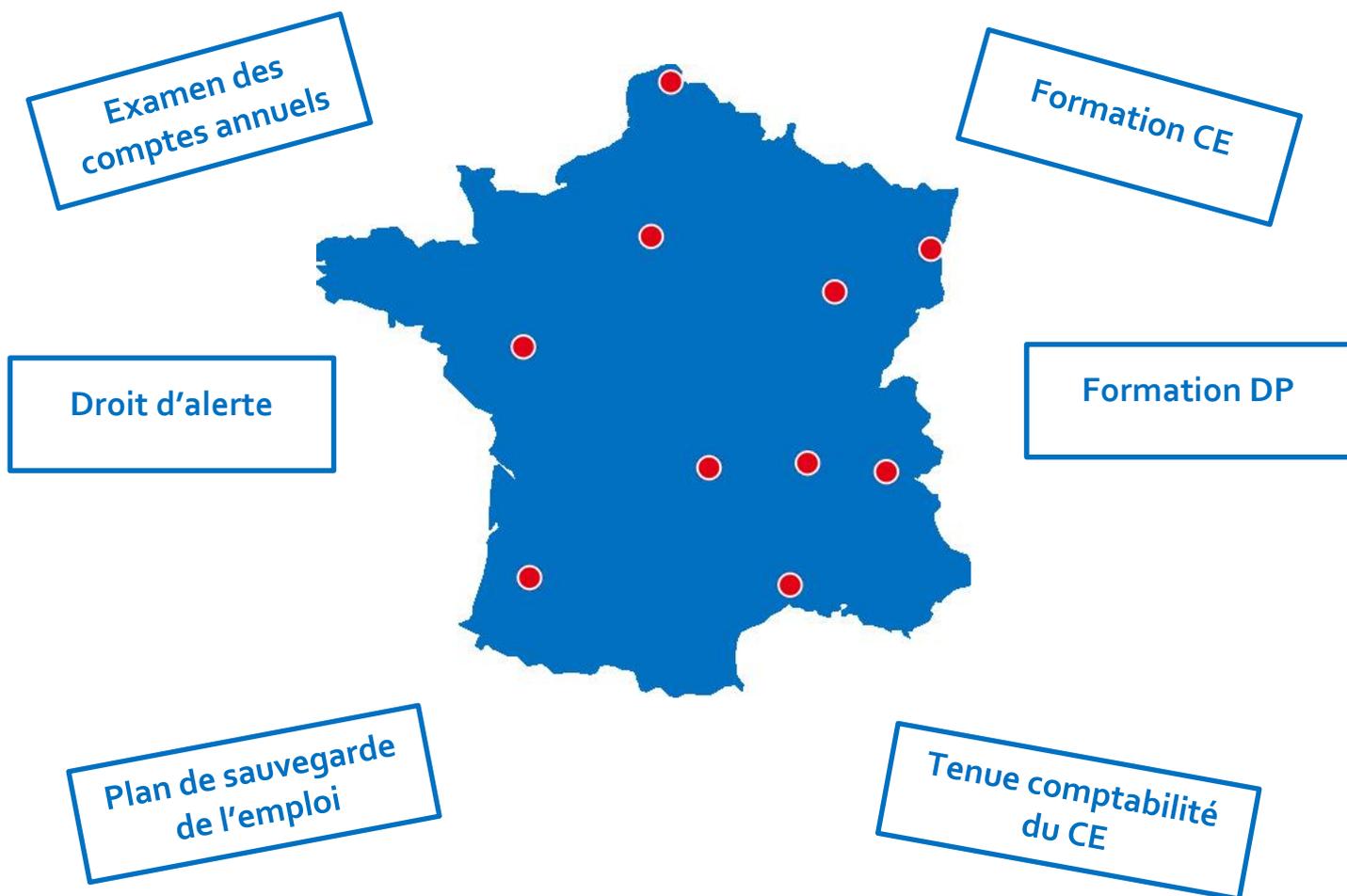
A jour de la loi  
« Rebsamen »

Guide téléchargeable  
gratuitement sur notre site

EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE  
FORMATION DES ÉLUS DU PERSONNEL

# Céolis

# Groupe CEOLIS : implantations géographiques



## **Groupe CEOLIS**

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Abonnement  
newsletter  
gratuit sur notre  
site internet

**Céolis**