



Table des matières

- [Les délégués du personnel peuvent être assistés par un représentant syndical par confédération](#)
- [L'égalité de traitement s'applique en cas de transfert conventionnel](#)
- [L'Unedic a jusqu'au 1er mars 2016 pour réparer la convention d'assurance chômage](#)
- [Loi Rebsamen : les décrets d'application devraient être publiés entre octobre 2015 et mars 2016](#)
- [Revalorisation pour 2016 de la participation patronale aux titres restaurant](#)
- [Une OPC sur les frais d'expertise du CHSCT : doivent-ils toujours incomber à l'entreprise?](#)
- [User de son pouvoir disciplinaire pour faire signer le salarié vicie la rupture conventionnelle](#)
- [Nos tweets engagent-ils que nous ?.](#)
- [Un nombre incalculable de twittos mentionnent dans leur biographie « mes tweets n'engagent que moi », tout en précisant pour quelle société ils travaillent. Que vaut cette formule ?](#)
- [Quand le compte Twitter est purement professionnel](#)
- [Le cas du profil personnel lié à une entreprise](#)
- [Le remplacement des titulaires du CE](#)
- [Travail dominical : les négociations n'aboutiront pas avant 2016](#)
- [La réforme de la couverture complémentaire santé se poursuit](#)

Les délégués du personnel peuvent être assistés par un représentant syndical par confédération

Lors de leurs réunions, les délégués du personnel peuvent demander l'assistance et le conseil non pas d'un seul représentant syndical pour tous, mais d'un représentant par confédération syndicale.

L'article L. 2315-10 du code du travail prévoit qu'en réunion plénière, les délégués du personnel peuvent demander l'assistance et le conseil d'un représentant syndical. Par un arrêt du 28 janvier, la Cour de cassation précise les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette disposition. A l'occasion de la dénonciation d'un usage d'entreprise sur les droits syndicaux, un conflit éclate entre un syndicat et l'employeur sur le droit au recours par les délégués du personnel à l'aide de représentants syndicaux. Selon la direction, les élus doivent s'accorder sur le choix d'un unique représentant syndical qui siègera aux réunions de l'instance. Le syndicat réclame de son côté la faculté pour chaque DP de se faire assister par le syndicaliste de son choix, "dans la limite d'un représentant par organisation syndicale". Les juges donnent dans un premier temps raison à l'employeur. La cour d'appel n'affiche aucun doute : l'article L. 2315-10 du code du travail "dont les termes sont parfaitement clairs ne nécessite pas d'interprétation dans la mesure où il désigne "les" délégués du personnel et non "chaque" DP et se borne seulement à envisager la faculté pour les DP dans leur ensemble de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale". Et pourtant, la Cour de cassation fait droit à la demande du syndicat. Elle explique, pour la première fois à notre connaissance, que "l'article L. 2315-10 du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors des réunions, mais à un représentant par confédération syndicale". En cela, la jurisprudence s'aligne sur la position retenue par l'administration (Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BOMT n°84/8 bis).

Remarque : le représentant syndical qui peut assister un délégué du personnel peut être soit un salarié de l'entreprise désigné par le syndicat auquel il adhère, soit un délégué syndical désigné par la section syndicale existant dans l'entreprise, soit encore un représentant syndical qui n'appartient pas à l'entreprise (Circ. DRT n° 5, 28 juin 1984 : BOMT n°84/8 bis).

L'égalité de traitement s'applique en cas de transfert conventionnel

Les salariés transférés par accord conventionnel et les salariés de l'entreprise entrante sont soumis au principe "à travail égal, salaire égal".

De jurisprudence constante, dans les activités de services aux entreprises, la seule perte d'un marché exclut l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, c'est-à-dire le transfert des salariés affectés à l'activité. Pour faciliter la passation de marchés, les entreprises de ces branches ont donc organisé un transfert des salariés sur une base conventionnelle. Les salariés d'une entreprise appliquant la convention collective de prévention et sécurité sont transférés dans les conditions prévues par cette convention, qui comporte, en particulier, une garantie de maintien de leur rémunération de base et des primes constantes. Les salariés transférés bénéficiaient, en l'espèce, d'avantages plus favorables, en matière de rémunération, que ceux prévus uniquement par la convention collective. Ainsi, sur le même site de travail, sont affectés les salariés transférés et d'autres salariés de l'entreprise dite "entrante", qui - eux - ne connaissent pas ces avantages. Dans ces conditions, le principe "à travail égal, salaire égal" doit-il être écarté au motif que les obligations conventionnelles s'imposent aux employeurs ? La réponse de la Cour de cassation est négative : l'inégalité de traitement entre les deux groupes de salariés n'est pas justifiée, dès lors que cette inégalité ne résulte pas de l'application de la loi ou qu'elle n'est pas destinée à compenser un préjudice spécifique.

Remarque : cette réponse est une confirmation d'une décision précédente (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12.25-402).

Les inégalités de traitement qui se justifient sont, selon la Cour de cassation, les inégalités qui résultent : - d'un transfert des salariés au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail (justification par application de la loi); - ou bien, d'une intégration au titre des avantages acquis, à la suite d'une dénonciation d'un accord collectif non suivie d'un accord de substitution (justification par compensation d'un préjudice spécifique).

Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 13-26-788

L'Unedic a jusqu'au 1er mars 2016 pour réparer la convention d'assurance chômage

Parmi les trois dispositions déclarées illégales par le Conseil d'État, l'une d'entre elles, le différé spécifique, devrait entraîner l'annulation de tout le texte. Mais une décision de cette importance est reportée de plusieurs mois.

Le Conseil d'État a annulé l'arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 à cause de l'illégalité de la disposition prévue à l'article 21 § 2 qui porte sur le calcul du différé spécifique. Selon le Conseil d'État, cet article, du fait qu'il est destiné à compenser le coût des mesures nouvelles prévues par cette convention, forme un tout indivisible avec l'ensemble des autres dispositions de la convention, détaillées dans son règlement annexé. L'annulation de l'arrêté d'agrément devrait anéantir la totalité de la convention du 14 mai 2014 depuis l'origine, mais compte tenu des conséquences "manifestement excessives" qu'une annulation totale prendrait, tant au regard de ses effets que des situations qui se sont créées depuis son entrée en vigueur, il est de l'intérêt général de ne prononcer l'annulation de l'arrêté qu'à compter du 1er mars 2016, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées le 5 octobre 2015, date de la décision. Deux autres dispositions sont également annulées, mais les stipulations prévues étant d'importance moindre, l'annulation de l'arrêté sur ces points prend effet immédiatement.

Remarque : le délai de survie de la convention jusqu'au 1er mars 2016 laisse aux partenaires sociaux le temps de modifier les articles incriminés. Si les deux autres annulations (répétition de l'indu et sanction du défaut de déclaration d'activité) sont d'effet immédiat, les allocataires visés par le calcul de différé vont continuer à le subir - l'Unedic le précise dans son communiqué - avec pour seule consolation un délai de récupération de l'indu plus long, puisque désormais soumis aux dispositions de droit commun.

Le différé d'indemnisation spécifique: l'article 21 § 2 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage

L'objet du différé spécifique est de repousser le début de l'indemnisation d'assurance chômage. En effet, les allocations ont la nature de revenus de remplacement, et, à ce titre, l'allocataire ne peut pas recevoir une rémunération et, pour la même période au titre du même contrat de travail, des allocations chômage. Selon les termes de cet article 21 §2, doit être retenue dans le calcul du différé spécifique, toute somme inhérente à la rupture du contrat, quelle que soit sa nature, dès lors que son montant ou ses modalités de calcul "ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative". Ainsi les indemnités légales de licenciement ne sont pas incluses dans le calcul du différé, ni les indemnités de fin de contrat à

durée déterminée, puisque leur calcul est déterminé légalement. A l'inverse, l'indemnité conventionnelle de licenciement est, pour la fraction qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement, à intégrer dans le calcul de différé. Les indemnités pour rupture abusive accordées par les tribunaux sont, selon les cas exclues du différé ou, au contraire, incluses. Certaines résultent, en effet, d'un montant fixé par les textes: un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus se voit accorder par les tribunaux une indemnité réparatrice d'au moins 6 mois de salaires (C. trav., art. L. 1235-3). Alors que d'autres n'ont pas de montant fixé : un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté, ou celui qui appartient à une entreprise de moins de 11 salariés bénéficie d'une indemnité "correspondant au préjudice subi" (C. trav., art. L. 1235-5). En application de l'article 21 § 2 du règlement annexé, dans le premier cas, les indemnités n'entrent pas dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, à la différence du second cas. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de se prononcer sur ce point (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-10.437). Le Conseil d'État relève que ces dispositions conduisent des salariés "victimes d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse [à être] privés de l'intégralité des sommes destinées à assurer la réparation du préjudice qui en résulte", le préjudice pouvant consister en la perte de la rémunération ou être d'une "nature différente".

Remarque: le Conseil d'État relève, en effet, que si le report du point de départ de l'indemnisation ne constitue pas une réduction de la durée des droits, son application "conduit à limiter les allocations versées dans tous les cas où les intéressés n'épuisent pas leurs droits à ces allocations".

Dans le même temps, la Haute Cour livre un indice aux partenaires sociaux pour rendre le dispositif conforme : libre à eux, en effet, de prévoir "qu'une part de ces indemnités, appréciée de façon forfaitaire, serait prise en compte pour déterminer le point de départ du versement de l'allocation d'assurance".

Remarque : l'enjeu de cet article n'est pas mince puisque le différé spécifique peut reporter le début de l'indemnisation jusqu'à 180 jours (soit 6 mois) ou jusqu'à 75 jours (2 mois et demi) si la rupture du contrat résulte d'une cause économique.

La répétition des sommes indûment versées et le défaut de déclaration des activités : les articles 27 §2 et 28 du règlement annexé

La répétition des indus Selon l'article 27 §2 du règlement, dès lors qu'un indu est détecté par Pôle emploi, une notification écrite en est faite à l'allocataire. Il est ensuite procédé à une retenue de l'indu sur les allocations à payer, dans la limite de la partie saisissable des allocations. L'allocataire dispose de 30 jours à compter de la notification pour contester la récupération, ce recours est non suspensif. Le Conseil d'État relève l'absence de tout cadre légal relatif aux modalités de récupération forcée des indus, ou de sa contestation. Les partenaires sociaux n'avaient pas la compétence requise pour édicter de telles règles. Il en est de même pour le

défaut de déclaration d'activité. Les activités exercées par les allocataires doivent être déclarées chaque mois à Pôle emploi, et attestées ultérieurement par l'envoi du bulletin de paie. Lorsque Pôle emploi constate une période d'activité non déclarée supérieure à 3 jours, cette période ne sera pas prise en considération pour examiner les droits de l'allocataire au regard d'une ouverture de droit ou d'un rechargement, et les rémunérations correspondantes ne seront pas incluses dans le salaire de référence (art. 28 § 1 complété par l'accord d'application du 9). A nouveau le Conseil d'État constate le défaut de tout support légal qui aurait permis aux partenaires sociaux de prévoir cette réduction des droits des allocataires.

CE, 5 oct. 2015, n° 383956, 383957, 383958

Loi Rebsamen : les décrets d'application devraient être publiés entre octobre 2015 et mars 2016

Un échéancier précise les délais de publication des décrets d'application de la loi Rebsamen du 17 août 2015. En santé/sécurité au travail, la publication des décrets devrait s'échelonner entre octobre 2015 et février 2016.

Les premiers décrets qui devraient être publiés au mois d'octobre porteront sur : - la pénibilité : détermination des facteurs de risques professionnels et des seuils à prendre en compte lors de la déclaration des expositions des travailleurs ; - les conditions d'homologation des référentiels de branche pour la définition des métiers, ou situations de travail, exposés aux facteurs de pénibilité ; - la détermination du délai dans lequel les avis des CHSCT sont transmis à l'instance de coordination des ICCHSCT et le délai dans lequel les avis du CHSCT sont rendus au comité d'entreprise ; - la visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen, le comité de la société européenne, le CHSCT et l'instance de coordination peuvent voter à bulletin secret. En novembre les décrets qui devront paraître auront pour objet : - la pénibilité : précision des modalités de la déclaration de l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels ; - la délégation unique du personnel : nombre de représentants, conditions de désignation du secrétaire et secrétaire adjoint, conditions de recours à une expertise commune, plafond et conditions d'utilisation des heures nécessaires à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT ; - le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel : nombre de représentants et suppléants élus au sein de cette instance en fonction des effectifs de l'entreprise, nombre d'heures de délégation des membres pour l'exercice de leurs attributions et nombre de jours de formation. En décembre, les décrets qui devront être publiés seront relatifs

au conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et au comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) : organisation, missions, composition et fonctionnement des formations. Les derniers décrets en matière de santé/sécurité devraient être publiés en février 2016, ils concerneront les modalités spécifiques de traitement des dossiers relatifs aux pathologies psychiques qui peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle.

Echéancier de mise en application de la loi

Date de dernière mise à jour de l'échéancier : 29/09/2015

| Articles | Base légale | Objet | Décrets (ou observations) |
|---------------------|-----------------------------------|---|--|
| Article 1er, I | Art. L. 23-114-3, code du travail | Frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, participation de ses membres aux réunions et la formation et indemnisation des représentants salariés. | Publication envisagée en mars 2016 |
| Article 1er, I | Art. L. 23-115-1, code du travail | Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés. | Publication envisagée en mars 2016 |
| Article 1er, IX | | Composition de la commission paritaire territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. | Publication envisagée en mars 2016 |
| Article 1er, X | Art. L. 2622-3, code du travail | Nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L. 23-111-1 et L. 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. | Publication envisagée en mars 2016 |
| Article 13, III, 2° | Art. L. 2326-2-1, code du travail | Nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 13, IV | Art. L. 2326-4, code du travail | Désignation d'un secrétaire et un secrétaire adjoint par les membres de la délégation unique du personnel. | Publication envisagée en novembre 2015 |

| | | | |
|-------------------|--------------------------------------|---|--|
| Article 13, IV | Art. L. 2326-5, 5°, code du travail | Conditions dans lesquelles la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 13, IV | Art. L. 2326-6, code du travail , 1° | Plafond du nombre d'heures nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 13, IV | Art. L. 2326-6, code du travail , 1° | Conditions d'utilisation des heures de délégation. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 14 | Article L. 2392-1, code du travail | Nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 14 | Article L2393-1, code du travail, 4° | Regroupement d'instances représentatives : nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 14 | Article L2393-1, code du travail, 5° | Regroupement d'instances représentatives : nombre de jours de formation dont bénéficient les membres. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 14 | Article L. 2393-3, code du travail | Règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation . | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 15, III | Article L.2327-15, code du travail | Détermination des délais de transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement . | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 15, V, 2° | Article L. 4616-3, code du travail | Délai dans lequel les avis des CHSCT consultés sont transmis à l'instance de | Publication envisagée en octobre 2015 |

| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|--|--|
| | | coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT). | |
| Article 16, IV | Art. L. 4612-8, code du travail | Délai dans lequel les avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont rendus au comité d'entreprise. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 1° | Art. L. 2325-5-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'entreprise peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 2°, a | Article 2325-20, code du travail | Procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise. | Publication éventuelle en octobre 2015, à défaut d'accord collectif. |
| Article 17, I, 2°, c | Article 2325-20, code du travail | Recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité d'entreprise. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 3° | Art. L. 2327-13-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité central d'entreprise peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 4° | Article L2334-2 , code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de groupe peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 5° | Article L. 2341-12, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'entreprise européen peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 6° | Art. L. 2353-27-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de la société européenne peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, I, 7° | Art. L. 23-101-2, code du travail | Réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel : vote à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, II, 1° | Art. L. 4614-11-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut voter à bulletin secret. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 17, II, | Art. L. 4616-6, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles l'instance de | Publication envisagée en |

| | | | |
|-----------------------|-------------------------------------|--|--|
| 2° | | coordination peut voter à bulletin secret. | octobre 2015 |
| Article 18, III | Art. L. 2323-14, code du travail | Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : contenu des informations mises à disposition du comité d'entreprise qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 18, IV, 3° | Art. L. 2323-19, code du travail | Consultation annuelle sur la politique sociale : contenu des informations mises à disposition du comité d'entreprise qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 18, IV, 4°, g | Art. L. 2323-27, code du travail | Informations du bilan social : contenu des informations mises à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 18, VI, 10° | Art. L. 2323-61, code du travail | Informations à communiquer tous les trimestres au comité d'entreprise par les entreprises d'au moins 300 salariés. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 19, III, 4° | Art. L. 2242-8, 2°, code du travail | Indicateurs et objectifs de progression du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 21, II | Art. L. 2232-21-1, code du travail | Approbation par les salariés de l'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 21, VIII | Article L. 2232-29, code du travail | Renouvellement, réédition ou dénonciation des accords d'entreprise ou d'établissement respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du | Publication envisagée en décembre 2015 |

| | | | |
|------------------|---|--|--|
| | | personnel ou un salarié mandaté à cet effet. | |
| Article 22, III | Art. L. 2325-14-1, code du travail | Conditions dans lesquelles le seuil de trois cents salariés est réputé franchi. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 24 | Art. L. 2122-6-1 I, code du travail | Appréciation du seuil de 8 % au regard des suffrages exprimés lors de l'élection des membres représentant les salariés aux commissions paritaires nationales instituées par leur convention collective nationale spécifique. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 25, II | Article L. 3142-8, code du travail | Congé de formation économique, sociale et syndicale : délai dans lequel l'organisation syndicale rembourse l'employeur du montant de la rémunération maintenue. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 25, II | Article L. 3142-8, code du travail | Retenue sur salaire en cas de non remboursement du montant de la rémunération maintenue durant un congé formation économique, sociale et syndicale. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 26, VII | Article L. 4624-4, code du travail | Modalités d'identification des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers et modalités de leur surveillance médicale spécifique. | Publication éventuelle |
| Article 26, VIII | Article L. 4641-3, code du travail | Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du Conseil d'orientation des conditions de travail. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 26, VIII | Article L. 4641-4, code du travail | Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du comité régional d'orientation des conditions de travail. | Publication envisagée en décembre 2015 |
| Article 27 | Article L. 461-1 du code de la sécurité sociale | Modalités spécifiques de traitement des dossiers relatifs aux pathologies psychiques qui peuvent être | Publication envisagée en février 2016 |

| | | | |
|----------------------|--|---|---|
| Article 28, I, 2°, a | article L. 4161-1, code du travail, II | reconnues comme maladies d'origine professionnelle. Déclaration par l'employeur de l'exposition à la pénibilité des travailleurs entrant dans le champ du compte pénibilité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 28, I, 2°, c | article L. 4161-1, code du travail, V | Détermination des facteurs de risque professionnel et des seuils. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 29, 2° | article L. 4161-2, code du travail | Conditions d'homologation des référentiels de branche. | Publication envisagée en octobre 2015 |
| Article 29, 2° | article L. 4161-2, code du travail | Conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir des postes, métiers ou situations de travail de l'accord de branche ou du référentiel. | Publication éventuelle envisagée en septembre 2015, à défaut d'accord |
| Article 34, I, 2° | Article L5424-23, I, code du travail | Désignation des membres et fonctionnement du comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 40, 1° | Art. L. 625-2, code de la sécurité intérieure | Condition d'exercice d'une activité privée de sécurité. | Publication envisagée en février 2016 |
| Article 40, 1° | Art. L. 625-2, 3° code de la sécurité intérieure | Formation aux activités privées de sécurité : certification. | Publication envisagée en février 2016 |
| Article 40, 1° | Art. L. 625-3, code de la sécurité intérieure | Formation aux activités privées de sécurité : autorisation d'exercice provisoire. | Publication envisagée en février 2016 |
| Article 40, 2° | Art. L. 612-20-1, code de la sécurité intérieure | Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue. | Publication envisagée en février 2016 |
| Article 40, 3° | Art. L. 622-19-1, code de la sécurité intérieure | Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue. | Publication envisagée en février 2016 |
| Article 54 | article L. 6325-2 du code du travail | Modalités de l'accueil et contenu de la convention conclue entre l'employeur, | Publication envisagée en novembre 2015 |

| | | | |
|---------------|--|--|--|
| | | les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. | |
| Article 57, I | Art. L. 842-3, code de la sécurité sociale | Montant forfaitaire et fraction des revenus professionnels des membres du foyer de la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 842-3, code de la sécurité sociale | Montant minimal de la prime d'activité en-dessous duquel celle-ci n'est pas versée. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 842-6, code de la sécurité sociale | Régime social des indépendants : niveau du chiffre d'affaires permettant de bénéficier de la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 842-6, code de la sécurité sociale | Régime de protection sociale des professions agricoles : montant plafond du dernier bénéficiaire agricole connu permettant de bénéficier de la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 843-1, code de la sécurité sociale | Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle, pour le compte de l'État, la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 843-3, code de la sécurité sociale | Conditions dans lesquelles la prime d'activité peut être réduite ou suspendue lorsque l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 843-4, code de la sécurité sociale | Réexamen périodique du montant de la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 843-5, code de la sécurité sociale | Période au terme de laquelle l'organisme chargé du service de la prime d'activité procède à la radiation de la liste des bénéficiaires de la prime d'activité sans versement de la prestation. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale | Modalités relatives au recouvrement de tout | Publication envisagée en |

| | | | |
|----------------|--|---|--|
| | | paiement indu par retenues sur les échéances à venir des autres prestations versées. Modalités selon lesquelles lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations. | novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale | Publication envisagée en novembre 2015 | |
| Article 57, I | Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale | Montant au-dessous duquel la prime d'activité indûment versée ne donne pas lieu à répétition. Transmission par la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole à l'État des informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle des bénéficiaires de la prime d'activité et aux dépenses engagées à ce titre. Transmission à l'Etat par la Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail des informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 57, I | Art. L. 846-1, code de la sécurité sociale | Publication envisagée en novembre 2015 | |
| Article 57, I | Art. L. 846-3, code de la sécurité sociale | Publication envisagée en novembre 2015 | |
| Article 57, I | Art. L. 847-1, code de la sécurité sociale | Modalités d'application relatives aux primes d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |
| Article 58,11° | article L. 262-38 , code de l'action sociale et des familles | Période sans versement du revenu de solidarité active et de la prime d'activité. | Publication envisagée en novembre 2015 |

| | | | |
|-------------------------|---|---|---|
| <p>Article 59, XIII</p> | <p>article 13-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales</p> | <p>Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État.</p> | <p>Publication envisagée en novembre 2015</p> |
| <p>Article 59, XIII</p> | <p>article 13-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales</p> | <p>Conditions dans lesquelles l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État peut procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir au titre des prestations familiales et du revenu de solidarité active.</p> | <p>Publication envisagée en novembre 2015</p> |

Revalorisation pour 2016 de la participation patronale aux titres restaurant

Le projet de loi de Finances pour 2016 mentionne, à l'article 2, la revalorisation de la 1re tranche du barème de l'IR pour 2016, qui passe de 9 690 € pour 2015 à 9 700 € pour 2016, soit une revalorisation de 0,1 %. C'est ce taux qu'il convient d'appliquer pour calculer la revalorisation de la participation patronale aux titres-restaurant, qui devrait donc passer de 5,36 € en 2015 à 5,37 € pour 2016. Rappelons que la participation patronale doit, pour rester exonérée des contributions sociales, se situer entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre. Cette dernière s'élèverait par conséquent à une valeur comprise entre 10,74 € et 8,95 €.

PLF pour 2016, art. 2

Une QPC sur les frais d'expertise du CHSCT : doivent-ils toujours incomber à l'entreprise?

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Cette phrase, extraite de l'article L. 4614-13 du code du travail, et les conséquences qu'en a déduit la Cour de cassation dans un arrêt du 15 mai 2013 (Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218), obligent l'employeur à payer les honoraires de l'expert agréé du CHSCT, y compris lorsque le premier conteste la nécessité de l'expertise, et même lorsqu'il obtient l'annulation de la décision du CHSCT. C'est cette situation qui est contestée par une QPC transmise par la Cour de cassation. Selon les termes de la question, lorsque la décision du CHSCT de recourir à un expert a été annulée par une décision judiciaire, devenue définitive, n'est-il pas contraire à la liberté d'entreprendre et/ou au droit à un procès équitable d'imposer à l'entreprise - malgré tout - le paiement des honoraires de l'expert? Cette situation n'est-elle pas de nature à "priver d'effet utile le recours de l'employeur?"

Remarque : dans l'affaire du 15 mai 2013, l'employeur s'était trouvé dans la même situation et avait été condamné à payer les frais d'expertise. Pour motiver sa décision, la Cour de cassation avait relevé - en particulier - qu'en l'absence de budget propre au CHSCT, il ne reste que l'employeur pour rémunérer l'expertise.

Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 15-40.027

User de son pouvoir disciplinaire pour faire signer le salarié vicie la rupture conventionnelle

Dans un arrêt du 16 septembre, la Cour de cassation rappelle que faire pression sur le salarié pour qu'il accepte de signer une convention de rupture conventionnelle constitue un vice du consentement qui invalide l'acte de rupture.

En matière de rupture conventionnelle, reste un point de vigilance majeur pour les juges : les vices du consentement. Ce mode de rupture du contrat de travail ne doit pas avoir été conclu sous la pression de l'employeur. Un arrêt du 16 septembre témoigne encore une fois de cette limite essentielle apportée par les juges. En l'espèce, un directeur industriel se voit proposer une rupture conventionnelle par son employeur. Il est convoqué à un

entretien le 28 juillet 2010 pour finaliser la rupture. Mais, dans le même temps, et alors que l'entretien s'est soldé par un échec, le salarié reçoit des lettres d'avertissement, et même une lettre recommandée de convocation à un entretien préalable, le 12 août, en vue de son licenciement pour faute grave. C'est à cette date que les parties signent finalement une convention de rupture conventionnelle actant la fin du contrat à la date du 21 septembre. Mais le salarié estime avoir subi des pressions pour signer la convention de rupture et saisit le conseil de prud'hommes. Devant les juges d'appel, le salarié obtient gain de cause. C'est cette décision que son employeur conteste. Pour lui, les juges ne pouvaient pas invalider la convention de rupture, "un climat conflictuel, avant la signature d'une rupture amiable, n'affecte pas en lui-même la validité de la convention de rupture conventionnelle conclue par les parties". Ce qu'avait déjà affirmé et ce, pour la première fois, la Cour de cassation, dans un arrêt du 15 janvier 2014 (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.942). L'employeur fait valoir qu'user de son pouvoir disciplinaire pour inciter à faire le choix d'une rupture amiable ne vicie pas le consentement du salarié. En l'occurrence, il avait adressé au salarié plusieurs mises en demeure de reprendre son poste, avait refusé de lui accorder ses congés en l'absence de demande précise et préalable, et lui avait adressé une mise à pied à titre conservatoire avec convocation à un entretien préalable à son licenciement.

Sans surprise, les juges du fond voient là une manière de faire pression sur le salarié pour accepter la convention de rupture et - partant - un consentement vicié. Ils requalifient la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il y a bien vice du consentement.

Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-13.830

Nos tweets engagent-ils que nous ?.

Un nombre incalculable de twittos mentionnent dans leur biographie « mes tweets n'engagent que moi », tout en précisant pour quelle société ils travaillent. Que vaut cette formule ?

En français, en anglais, en espagnol... Certains utilisateurs de Twitter inscrivent dans leur profil la formule « *mes tweets n'engagent que moi* ». Avant même de s'exprimer, le twittos annoncent la couleur : il ne parlera qu'en son nom. Cette mention est énigmatique, car les occasions de parler au nom d'autrui sont très rares dans le droit français.

Mais alors, qui ces tweets engagent-ils ? L'utilisateur lui-même... Mais de manière paradoxale : la plupart des twittos mentionnent dans leur biographie l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Dès lors, pourquoi chercher à se dissocier si l'on veut aussi gagner en visibilité grâce à la « marque » de son employeur ?

Il existe trois types de compte sur Twitter. Le compte professionnel, le compte personnel lié à un employeur et le compte purement personnel. Les deux premiers cas nous intéressent.

Quand le compte Twitter est purement professionnel

Dans le premier cas, « *Mes tweets n'engagent que moi* » n'a strictement aucun intérêt, car vide de sens. Bien sûr que vos tweets ne vont pas engager quelqu'un d'autre que vous ! Ici, nous sommes en grande partie sur le domaine de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. C'est pourquoi toute publication que vous faites, y compris à titre personnel, vous engage obligatoirement !

Le fait qu'elle ait lieu sur Twitter ou dans la rue ne change rien à la problématique. C'est ainsi que l'on peut être poursuivi pour un tweet des chefs de diffamation ou injure, et de leurs variantes à caractères raciaux, d'orientation sexuelle par exemple.

Il y a d'importantes différences entre les délits de presse lorsqu'ils sont commis en public ou en privé, principalement au niveau de leurs répressions, bien moindre en matière de délits en privé. En extrapolant depuis la jurisprudence valable sur les forums de discussion ou sur Facebook, on peut supposer qu'à partir du

moment où un tri est fait dans l'audience du Tweet et que les utilisateurs sont liés par une communauté d'intérêt, on n'est plus dans le domaine du public, mais bien dans celui du privé.

La jurisprudence permettant aux juges d'apprécier librement s'il y a bien un tri effectif de l'audience, que celle-ci n'est pas trop importante et qu'il existe une communauté d'intérêt réelle...

Certaines juridictions déduisant l'un des caractères de l'autre, les limites ne sont pas clairement fixées. Mais toujours est-il, à partir des jurisprudences existantes sur ces supports proches, cela voudrait dire qu'une tweetlist pourrait être considérée comme privée s'il y a un verrouillage activé et une acceptation au coup par coup d'utilisateurs unis par une même communauté d'intérêts.

Au-delà des poursuites judiciaires à proprement parler, notons qu'une relation spéciale existe entre le salarié et son employeur. Il existe notamment une obligation de loyauté qui pèse sur le salarié. Cette obligation est d'autant plus forte que le salarié a des responsabilités importantes, et tout manquement à ce devoir peut entraîner des conséquences fâcheuses.

Ainsi, on a pu assister à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à licenciements dans des cas d'utilisateurs injuriant leurs patrons ou diffamant leur entreprise en public sur le réseau social !

En résumé, même sur des comptes personnels et quelle que soit la mention sur l'engagement de vos tweets : attention à ce que vous dites et où vous le dites...

Le cas du compte officiel d'une société est simple à aborder puisqu'a priori, un message fait dans le cadre de la communication officielle de l'entreprise l'engage également forcément dans la mesure où c'est elle qui s'exprime par son biais – compte twitter de société.

Mais permettons-nous un truisme : en pratique, la société ne peut pas tweeter elle-même. Il lui faut un intermédiaire, le plus souvent salarié, qui s'occupe de sa communication et des relations avec les clients. C'est par exemple les fonctions d'un community manager sur les réseaux sociaux, etc.

Dès lors, il y a, a fortiori, une exception à l'engagement automatique de l'entreprise par ses communications dans le cas d'un salarié gestionnaire du compte Twitter de société qui

outrépasserait ses missions pour envoyer des messages illicites. Dès lors, il est envisageable pour l'entreprise de se retourner contre son employé qui aura alors à assumer les conséquences de ses dires.

D'où l'intérêt certain des entreprises présentes sur les réseaux sociaux à s'assurer que les employés gestionnaires de leurs comptes ont suivi des formations sur les réseaux sociaux et qu'ils ont compris et signé des chartes de bonne conduite. Cela leur permettrait de démontrer qu'ils ont tout fait pour cadrer l'activité du salarié, mais que celui-ci est clairement sorti du cadre de ses missions, s'assurant ainsi toutes les chances que les faits délictueux commis par leurs salariés communiquant sur les réseaux sociaux ne restent pas de la responsabilité de l'entreprise.

Le cas du profil personnel lié à une entreprise

En appliquant ce qui a été vu précédemment, on peut supposer qu'en conséquence un compte personnel, même associé à une entreprise, est par principe indépendant. Ainsi l'utilisateur de Twitter n'engagera pas sa société par ses dires – là encore, qu'il ait précisé ou non la formule objet de ce billet.

Cependant, bien que n'engageant pas *stricto sensu* sa société, il ne faut pas oublier que le salarié représente en quelque sorte l'entreprise, qu'il en est l'image à l'extérieur, et d'autant plus qu'il y a des responsabilités importantes. Cet état de fait est d'autant plus vrai en cette ère du digital et des réseaux sociaux où la propagation des messages sur les réseaux sociaux est instantanée et exponentielle.

Ainsi, plus que d'un point de vue purement juridique, sur celui de la communication il est de l'intérêt de la société de surveiller et encourager ses employés à donner la meilleure image de leur entreprise sur les réseaux.

Enfin, une difficulté réelle existe pour le cas très spécial des journalistes. En effet, l'article 42 de la loi du 29 juillet 1881 prévoit un système de responsabilité en cascade. Sans entrer dans le détail, sachez par exemple que lorsqu'un journaliste commet un délit de presse, ses supérieurs peuvent également être poursuivis pour ces faits.

Cette responsabilité étant graduellement engagée, selon l'instantanéité plus ou moins grande du média de communication visé. Ainsi, un directeur de publication sera potentiellement plus

facilement tenu responsable de propos dit dans un journal qu'un directeur d'une radio en direct.

Pour les journalistes, qui très souvent ont un compte Twitter, et qui associent également très souvent leur employeur à leur compte par la mention de la société pour laquelle il travaille, il faut rechercher si le compte Twitter de l'employé est contrôlé éditorialement par le directeur de publication, au même titre que son journal par exemple.

Cela vise donc des cas très particuliers qui ne représentent clairement pas la majorité des journalistes, mais dans certains cas, la frontière est difficile à définir et, à ma connaissance, il n'y a pas encore eu de jurisprudence à ce propos.

Ainsi, à la lumière de cette analyse, on peut conclure qu'il apparaît clairement que la formule largement utilisée "mes tweets n'engagent que moi" est totalement inutile et sans intérêt.

Pour autant, sa présence généralisée montre que les utilisateurs sont conscients et soucieux de la problématique existante sur les médias sociaux, qui tout en étant un merveilleux outil de communication en réduisant les distances entre les gens, réduisent dans le même temps la frontière – déjà parfois ténue – entre vie professionnelle et vie privée.

Le remplacement des titulaires du CE

Absence provisoire ou définitive d'un membre titulaire L'article L. 2324-28 du code du travail prévoit un mécanisme de remplacement lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque. C. trav., art. L. 2324-28

le remplacement d'un membre élu titulaire est de droit et ne nécessite aucune condition de forme particulière. Il s'effectue généralement en début de réunion du comité, après que l'employeur a constaté l'absence du titulaire. Dans cette perspective, le président du comité a tout intérêt à conserver à proximité de lui le résultat des élections, qui feront apparaître pour chaque suppléant son appartenance syndicale, son ordre de présentation sur la liste et le nombre de voix obtenues, ce tableau permettant de savoir à tout instant « qui doit remplacer qui ».

Choix du suppléant chargé de remplacer un titulaire absent. Les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attribué. 1° **Remplacement** de titulaires élus sur une liste syndicale : primauté à l'appartenance syndicale L'article L. 2324-28 du code du travail prévoit que le **remplacement** doit être assuré par un **membre** suppléant élu de la même liste syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie. C. trav., art. L. 2324-28 La jurisprudence a précisé à cet égard que :

- si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés parmi les suppléants d'une liste du même syndicat dans la même catégorie, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418) ; - à défaut de suppléant de la même catégorie, le **remplacement** est assuré quand c'est possible par un suppléant d'une autre catégorie remplissant la même condition de présentation syndicale (c'est-à-dire élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale) (Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322) ; - à défaut d'une part de suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, et d'autre part de suppléant de même catégorie élu sur une autre liste, le **remplacement** doit être assuré par un suppléant du même collègue (Cass. soc., 25 févr. 1982, n° 81-60.680).

Que se passe-t-il ensuite ? A défaut de suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale dans la même catégorie ou à défaut dans le même collège ? Faut-il choisir un suppléant élu sur la liste d'un autre syndicat mais appartenant à la même catégorie ou au même collège, ou bien un suppléant élu sur la

liste du même syndicat dans un autre collège ? La doctrine est partagée à cet égard. Il nous semble toutefois que l'article L. 2324-28 du code du travail, de même que la jurisprudence, fait prévaloir l'appartenance syndicale. Il faudrait donc, à défaut de suppléant du même syndicat dans le collège, désigner un suppléant présenté par le même syndicat dans un autre collège électoral. Ce n'est qu'ensuite que l'on peut se tourner vers les suppléants élus sur la liste d'un autre syndicat. Dans ce cas, pour le **remplacement** des titulaires élus sur une liste syndicale, en résumé, le **remplacement** est assuré :

- par le suppléant de la même catégorie, élu sur la même liste syndicale ; - à défaut, par un suppléant élu dans le même collège, toujours sur la même liste syndicale ; - à défaut, par un suppléant élu dans un autre collège, sur une liste présentée par la même organisation syndicale ; - à défaut de suppléant de même appartenance syndicale, désignation d'un suppléant d'une autre liste. Dans ce cas, il faudrait appliquer les mêmes règles de priorités : même catégorie, à défaut même collège, à défaut un autre collège.

si aucun suppléant ne peut être trouvé, ni sur une liste de même appartenance syndicale, ni dans le collège du titulaire absent, le siège doit rester vacant.

Exemple : l'élection du **comité d'entreprise** dans le premier collège (ouvriers et employés) a donné les résultats suivants :

| Titulaires | Suppléants |
|-----------------------|-------------------------|
| Henri CGT (ouvrier) | Marcel CGT (employé) |
| Jacques CGT (employé) | Nathalie CGT (ouvrière) |
| Kléber CFDT (ouvrier) | Oscar CGT (ouvrier) |
| Louise FO (employée) | Pierre FO (employé) |

Par ailleurs, dans le deuxième collège (cadres et agents de maîtrise) la CFDT a un suppléant élu : René Henri peut être remplacé :

- par Nathalie (premier suppléant du même syndicat dans le même collège et la même catégorie professionnelle) ; - à défaut par Oscar ; - à défaut par Marcel (même syndicat, même collège dans une autre catégorie professionnelle) ; - à défaut par Pierre (même collège mais d'un autre syndicat).

Jacques peut être remplacé :

- par Marcel (même syndicat, même collègue, même catégorie professionnelle) ; - à défaut par Nathalie (même syndicat, même collègue mais autre catégorie professionnelle) ; - à défaut par Oscar ; - à défaut par Pierre (même collègue mais d'un autre syndicat).

Kléber peut être remplacé :

- par René (même syndicat dans un autre collègue) ; - à défaut par Nathalie (ou Oscar) premier suppléant de la même catégorie ; - à défaut par Marcel (ou Pierre) suppléant dans le même collègue.

Louise peut être remplacée :

- par Pierre (même syndicat, même collègue, même catégorie) ; - à défaut par Marcel (même catégorie mais autre syndicat) ; - à défaut par Nathalie ou Oscar (même collègue mais d'un autre syndicat et une autre catégorie).

2° **Remplacement** de titulaires sans appartenance syndicale : absence de règles dans le code du travail L'article L. 2324-28 du code du travail n'envisage que le cas des titulaires élus sur des listes syndicales. On peut cependant penser que les règles qu'il fixe sont applicables au **remplacement** d'un élu non syndiqué. Le **remplacement** sera assuré :

- par le suppléant de la même catégorie professionnelle ; - à défaut, par un suppléant élu appartenant au même collègue ; - à défaut par un suppléant élu appartenant à un autre collègue.

Règles impératives de remplacement des titulaires La règle de remplacement posée par le code du travail est impérative, en conséquence :

- le refus par un suppléant de remplacer un titulaire emporte démission de ses fonctions (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418) ;
- les stipulations d'une convention collective ne peuvent valablement prévoir des règles de remplacement différentes de celles fixées par le code du travail (Cass. soc., 17 mai 1984, n° 83-61.123) ;

et donc *a fortiori*, un usage ou un autre type d'accord ne peut pas déroger aux règles légales au-delà de la fixation de règles subsidiaires à celles fixées par le code du travail.

- l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire démissionnaire (Cass. soc., 5 nov. 1986, n° 86-60.053).

Obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles Si à la suite de plusieurs cessations anticipées de mandats, il n'y a plus de suppléants pour remplacer un titulaire indisponible, le siège peut rester vacant, car le comité peut fonctionner sans que tous ses sièges soient pourvus. Toutefois, des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de membres titulaires est réduit de moitié ou plus. Cette obligation ne s'applique pas si ces événements se produisent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours C. trav., art. L. 2324-10

Pas de remplacement du suppléant remplaçant un titulaire Quand un suppléant devient titulaire, la loi ne prévoit pas qu'il doive être remplacé. Certaines conventions collectives organisent le remplacement, notamment par appel aux candidats suppléants non élus présentés sur la même liste. La Cour de cassation a jugé que de telles dispositions sont valables. Cass. soc., 11 oct. 1978, n° 77-41.367

bien sûr, lorsque le suppléant remplace un titulaire, il devient de fait titulaire. Si plus tard il cesse à son tour ses fonctions, les règles légales de suppléance s'appliqueront à nouveau.

Statut du suppléant amené à remplacer un titulaire absent Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise. C. trav., art. L. 2324-28 Cela signifie notamment que le suppléant :

- assiste aux réunions du comité d'entreprise avec voix délibérative ; - peut utiliser les heures de délégation du titulaire qu'il remplace.