



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Direction régionale
des entreprises, de la
concurrence, de la
consommation, du
travail et de l'emploi de
la région Ile-de-France

Unité territoriale de
la Seine-Saint-Denis

Pôle des politiques
du travail

Unité de contrôle n°2
9ème section

Téléphone. :
01.41.60.22.58
Télécopie :
01.41.60.54.36

L'inspecteur du travail

A

Monsieur Nelson BARBOSA
28 rue Marx Dormoy
75018 PARIS

Bobigny, le 26 août 2015

Réf. : LA-2015-135

Affaire suivie par : Laurentiu AIOANEI

Objet : suite à notre entretien du 29 juillet 2015

Monsieur Barbosa,

Suite à notre entretien du 29 juillet 2015, j'adresse ce jour à votre employeur un courrier dans les termes suivants :

« J'ai été informé par les représentants du personnel des dysfonctionnements suivants :

I. Moyens matériels des institutions représentatives du personnel

1) Panneaux d'affichage

Il semblerait que la société CHALLANCIN met à la disposition des institutions représentatives du personnel un seul panneau d'affichage destiné à recevoir des informations des organisations syndicales, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

De plus, cet unique panneau d'affichage serait partagé par les deux entreprises du groupe CHALLANCIN, CHALLANCIN Prévention et Sécurité et CHALLANCIN Propreté Multiservices.

Or, je vous rappelle que selon les dispositions de l'article L. 2315-7 du code du travail « les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail. »

Toutefois, l'affichage des informations données par les délégués du personnel et des informations données par les délégués syndicaux doit être effectué sur des panneaux distincts. Cette distinction a vocation à garantir que les communications des délégués du personnel correspondent exclusivement à leur mission.

C'est d'ailleurs ce que prévoit l'article L. 2142-3 du code du travail relatif à l'affichage syndical qui énonce que « l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

Ainsi, les délégués du personnel doivent disposer de panneaux qui leur sont propres distincts des panneaux syndicaux et distincts des panneaux destinés au comité d'entreprise.

En outre, je vous rappelle que l'affichage doit se faire dans les locaux de travail, ce qui inclut le siège de l'entreprise et les agences, mais aussi tous les sites sur lesquels les salariés sont amenés à travailler.

En conséquence, je vous demande de procéder à la mise en place de panneaux distincts réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, aussi distincts des panneaux syndicaux, ceci au niveau du siège, des agences et sur les grands sites sur lesquels sont employés vos salariés. Ces panneaux doivent être destinés exclusivement aux salariés de votre entreprise, CHALLANCIN Prévention et Sécurité.

Sur tous les autres sites sur lesquels vos salariés sont amenés à travailler, vous veillerez à procéder à cet affichage, chaque fois que c'est possible. Quand les locaux mis à disposition par vos clients ne le permettent pas, il vous appartient à réfléchir avec les organisations syndicales à d'autres moyens d'information.

Par ailleurs, je vous encourage vivement à négocier un accord sur le dialogue social, qui traiterait aussi de ces problématiques liées à la diffusion de l'information.

2) Fiche annexée au bulletin de paie

Il semblerait aussi que les représentants du personnel ne disposent pas de la fiche prévue par l'article R. 3243-4 du code du travail.

Je vous rappelle que selon les dispositions réglementaires prévues par l'article précité, « la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié. »

En conséquence, je vous demande d'annexer au bulletin de paie de chaque salarié concerné, une fiche récapitulative de la nature et du montant de la rémunération de l'activité de représentation.

II. Repos compensateur

Il semblerait qu'un très grand nombre de salariés s'est vu écarter une partie de leurs heures de repos compensateur.

Je vous rappelle que l'article 1.2 de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité dispose que « Les parties conviennent de ne pas fixer de durée minimale hebdomadaire de travail de nuit pour accéder au droit au repos compensateur et en conséquence de l'attribuer dès la première heure de nuit.

Ce repos compensateur est d'une durée égale à 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 6 heures. Il sera acquis et pris par le salarié dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, ainsi que D. 212-6 à D. 212-11 et D. 212-22 du code du travail.

Cette information des droits acquis fait l'objet d'une mention sur la fiche de paie ou en annexe à la fiche de paie, sous la rubrique "Repos compensateur sur travail de nuit" qui

doit être distincte du suivi et de la rubrique "Repos compensateur sur heures supplémentaires".

Le repos compensateur ne peut être compensé par une indemnité, sauf résiliation du contrat de travail et en cas de reprise du personnel par transfert de contrat, le salarié concerné pouvant dans ce dernier cas prendre un repos équivalent sans solde dans l'entreprise entrante. »

L'article D. 3121-8 du code du travail dispose que « Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, atteint sept heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles D. 3121-12 et D. 3121-13. »

Selon les dispositions de l'article D. 3121-9 du code du travail, « La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. »

Par ailleurs, l'article D. 3121-10 du code du travail, dispose que « L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. »

Ainsi, l'ouverture de droit à repos compensateur et la possibilité de prise effective du repos dépendent du cumul des heures acquises par le salarié.

En effet, dès l'instant où un salarié totalise sept heures de repos compensateur légal, il peut demander à bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée entière de repos, à sa convenance. Néanmoins, il incombe à l'employeur de le tenir régulièrement informé de ses droits acquis en la matière, soit sur son bulletin de paie, soit sur une fiche annexe remise chaque mois, et de lui notifier l'ouverture de son droit dès que la septième heure est acquise.

Or, il semblerait que la société CHALLANCIN n'a jamais notifié aux salariés concernés l'ouverture de leur droit au repos compensateur. Dès lors que l'employeur n'a pas rempli cette obligation, le droit au repos acquis par les salariés doit être maintenu.

De plus, l'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut pas entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximal d'un an.

En conséquence, je vous demande la régularisation du droit au repos compensateur pour tous les salariés concernés.

Désormais, vous veillerez à informer régulièrement les salariés de leur droit acquis en matière de repos compensateur et à leur notifier l'ouverture de leur droit dès que la septième heure est acquise. Vous devez, en tout état de cause, informer clairement les salariés sur les modalités de prise du repos compensateur.

Vous me tiendrez informé par écrit des suites réservées à la présente.

Vous communiquerez la teneur du présent courrier aux membres du CHSCT au plus tard lors de sa prochaine réunion (article R.4614-5 du code du travail).

La présente devra être conservée dans l'entreprise (article L.4711-2 du code du travail). »

Vous voudrez bien me tenir informé de l'évolution de la situation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Barbosa, l'expression de mes salutations distinguées.

L'inspecteur du travail



Laurentiu AIOANEI