



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>18709</b>	<b>De M. André Chassaigne ( Non inscrit - Puy-de-Dôme )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail, santé et solidarités</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail, santé et solidarités</b>
<b>Rubrique &gt;travail</b>	<b>Tête d'analyse</b> >Réclamations individuelles des entreprises d'au moins 50 salariés	<b>Analyse &gt; Réclamations individuelles des entreprises d'au moins 50 salariés.</b>
Question publiée au JO le : <b>11/06/2024</b> Question retirée le : <b>11/06/2024</b> (fin de mandat)		

### Texte de la question

M. André Chassaigne interroge Mme la ministre du travail, de la santé et des solidarités sur les modalités de présentation de réclamations individuelles dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le code du travail reconnaît depuis de nombreuses années aux institutions représentatives du personnel, parallèlement à leurs attributions consultatives, la mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que les réclamations portant sur les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Cette attribution essentielle a été en partie remise en cause depuis l'entrée en vigueur des ordonnances « travail » du 22 septembre 2017, actant la fusion des instances au sein du comité social et économique (CSE) en lieu et place des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). S'il est toujours prévu que la délégation du personnel au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés puisse présenter à l'employeur des réclamations individuelles et collectives à l'occasion de réunions mensuelles dédiées à cet effet, cette faculté reste un droit théorique dans les entreprises avec un effectif supérieur à 49 salariés. En effet, en fin de parcours législatif, dans le cadre de l'adoption de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances « travail » du 22 septembre 2017, les rapporteurs, prétextant la correction d'une erreur matérielle, ont supprimé en commission mixte paritaire des dispositions relatives à l'organisation et au déroulé des réunions relatives aux réclamations individuelles et collectives dans les entreprises d'au moins 50 salariés inscrites à l'article 2315-27 du code du travail. Ce défaut de dispositions légales complique aujourd'hui fortement la mission des représentants du personnel dans les entreprises concernées, ces derniers étant empêchés concrètement de faire remonter aux employeurs les problématiques liées à la bonne application du droit du travail faute de réunions prévues à cet effet. Pire, cette carence peut entraîner l'absence de registre et de sa consultation par les salariés ou l'inspection du travail, l'absence de délit d'entrave, ou encore l'absence de périodicités et de délais de réponse opposables à l'employeur. Or l'exposé des motifs de la loi de ratification disposait avec précision qu'« à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche ». Ce faisant, il résulte de cette situation une inégalité de compétences entre les élus du personnel selon la taille de l'entreprise, contraire au principe d'égalité devant la loi. Rétablir la possibilité pour les élus du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés de porter des réclamations individuelles et collectives à l'occasion de réunions spécifiques avec l'employeur et permettre le droit individuel de porter des réclamations auprès de l'employeur garantirait le principe d'égalité entre les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles il est prévu la tenue de réunions sur les réclamations et les entreprises comprenant un effectif supérieur. Au regard de ces arguments, il lui demande si elle entend rétablir la possibilité pour les élus du personnel dans les entreprises



d'au moins 50 salariés de porter des réclamations individuelles et collectives et de permettre les réclamations individuelles auprès de l'employeur.