

FAQ PRESIDENTS CHSCT

Cette FAQ ne doit être utilisée qu'en cas de questions des représentants du personnel dans le cadre des instances représentatives du personnel.

NOVEMBRE 2017

DIFFUSION RESTREINTE [DET ET PRESIDENT CHSCT]

Reproduction limitée. Ce document ne doit être communiqué qu'aux personnes définies par le rédacteur.

Que prévoit ce décret ?

La loi Savary¹ et son décret en Conseil d'État² définissent des emplois sensibles pour lesquels une enquête administrative, visant à s'assurer de la compatibilité du comportement de la personne avec les missions exercées, pourra être demandée par l'employeur :

- lors de l'embauche ;
- lors d'une affectation en cours de carrière ;
- ou lorsque le comportement de la personne provoquera un doute chez son employeur.

Les enquêtes administratives seront conduites par le Service national des enquêtes administratives de sécurité (SNEAS), service à compétence nationale rattaché au ministère de l'Intérieur.

Les demandes devront être émises par des personnes désignées par la direction de l'entreprise.

Le SNEAS pourra donner un « avis sans objection », uniquement transmis à l'employeur, ou un « avis d'incompatibilité ».

Y'aura-t-il une information au prochain CHSCT ?

Il n'y a pas d'informations obligatoires à réaliser en CHSCT car il s'agit d'une application simple d'un texte de loi. Il ne s'agit pas d'un projet de l'entreprise modifiant les conditions de travail. Cette absence d'information ne constitue donc pas un délit d'entrave. Il pourra néanmoins y avoir des échanges à la demande des représentants du personnel lors des réunions d'UO ou d'établissement.

Quels seront les emplois concernés ?

Il s'agit des emplois prévus par le décret. En phase de démarrage, seuls les tractionnaires, les agents de la SUGE et le personnel du périmètre Circulation de la DG IDF seront concernés.

A terme, la liste des emplois repères concernés par le décret sera diffusée lors d'une prochaine information.

Quel sera le personnel concerné ?

Tous les types de contrats sont concernés : agent au cadre permanent, CDI, CDD, alternance. Les contrats non soumis à l'application du décret sont : les intérimaires, les stagiaires, les prestataires.

Le décret ne concerne que le GPF et non pas ses filiales. Néanmoins Keolis, au titre de transporteurs de personnes peut mettre en œuvre le dispositif d'enquête administrative.

Fin 2017, les premières demandes d'enquêtes se feront pour les agents suivants : tractionnaires, agent de la SUGE et le personnel du périmètre Circulation de la DG IDF.

Les autres métiers sensibles seront traités au cours de l'année 2018.

Quelles sont les données transmises au ministère de l'Intérieur ?

Les données transmises au Service National des Enquêtes Administratives de Sécurité (SNEAS) sont celles demandées par le ministère de l'intérieur, en application du décret : emploi, nom, prénom, date de naissance, document d'identité.

¹ Loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs ;

² Décret n° 2017-757 du 3 mai 2017 relatif aux enquêtes administratives prévues par l'article L. 114-2 du code de la sécurité intérieure concernant les affectations et les recrutements dans certaines entreprises de transport

Quels sont les critères de déclenchement d'une enquête ?

La loi ne fixe pas de critères d'application du déclenchement des demandes d'enquêtes. C'est à l'employeur d'apprécier, en fonction des éléments à sa connaissance, si une enquête doit être demandée.

Il est envisagé par l'entreprise de faire des demandes d'enquêtes administratives au démarrage pour le recrutement et les changements d'affectation de la population pilote.

Pour les doutes, l'employeur devra apporter auprès du Ministère des éléments ayant motivé sa demande d'enquête, ces éléments factuels devant être liés au comportement du salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

En cas d'avis d'incompatibilité ?

En fonction des circonstances, l'employeur prendra les mesures prévues par la loi : retrait du poste, tentative de reclassement et licenciement si le reclassement n'est pas possible.

Le licenciement d'un agent au cadre permanent est-il possible ?

La loi stipule que tout salarié, y compris un salarié d'entreprise publique dotée d'un statut, doit être licencié en cas d'avis d'incompatibilité, sauf si un reclassement est possible.

Le salarié peut-il contester l'avis d'incompatibilité ?

Oui, il peut faire un recours auprès du Tribunal Administratif dans les conditions fixées par la loi.

L'employeur pourra-t-il licencier un salarié sans en connaître le motif et sans lien direct avec l'exercice de ses fonctions ?

La loi permet à l'employeur de licencier un salarié en cas d'avis d'incompatibilité.

Cet avis sera motivé par la consultation des différents fichiers de police prévus au décret.

L'employeur ne sera pas informé des raisons de l'avis d'incompatibilité.

Y'aura-t-il un risque de « stigmatisation » ou de ciblage d'une partie de la population cheminote selon leur origine ou leur religion ?

Non, absolument pas. La loi vise tous les comportements potentiellement dangereux, incompatibles avec la tenue de métiers sensibles.

Les demandes de levées de doutes s'appuieront sur des éléments factuels et non sur un critère de discrimination de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Comment les salariés vont-ils être informés du dispositif ?

Les agents en poste seront informés par voie d'affichage réalisé fin novembre 2017.

Pour les candidats, ils seront informés via le site internet de recrutement et par écrit pendant la phase de recrutement.

Comment les salariés seront-ils informés d'un avis d'incompatibilité ?

Le salarié sera informé directement par courrier par le Ministère de l'Intérieur.

L'employeur ne participe pas à l'enquête et n'est pas informé des raisons de l'avis d'incompatibilité.

En cas de licenciement, y aura-t-il une indemnité ?

En cas de licenciement, l'EPIC employeur examinera au cas par cas, en fonction notamment de la situation contractuelle et de l'ancienneté du salarié, s'il a droit à une indemnité de licenciement et le cas échéant son montant.

Les salariés protégés pourront-ils faire l'objet d'enquête administrative ?

Oui, les salariés protégés peuvent faire l'objet d'enquête.

L'entreprise doit informer l'Inspection du Travail si un tel salarié doit être retiré de son poste. La procédure spécifique applicable aux salariés protégés, prévue par le Code du travail, doit être respectée. Ainsi, dans certains cas, notamment si le salarié est délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, le comité d'entreprise devra être consulté après l'entretien préalable de licenciement (L. 2421-3 du Code du travail). En outre, après la consultation du comité d'entreprise si elle est nécessaire, ou après l'entretien préalable dans le cas contraire, l'employeur devra demander une autorisation de licenciement à l'inspection du travail (L. 2421-1 et L. 2421-3 du Code du travail).

Pendant combien de temps le salarié peut-il être suspendu de son poste ?

Pendant la durée strictement nécessaire à la mise en œuvre des suites des résultats de l'enquête à savoir son reclassement ou son licenciement. Pendant cette phase, le salaire est maintenu.

La tentative de reclassement est-elle obligatoire ?

La tentative de reclassement est obligatoire sur un autre poste non sensible au sens du décret. Toutefois, la loi ne pose pas une obligation de résultat.

Qui peut demander des enquêtes administratives de sécurité ?

L'employeur est légitime à demander des enquêtes ainsi que les services du Ministère de l'intérieur.

Quels sont les délais de réponse du SNEAS ?

Pour le recrutement et l'affectation, le délai est de 2 mois. Pour les doutes, le délai de réponse est de 1 mois.