

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant la suppression de la prime d'assiduité pour non-respect des consignes de sécurité dans le nettoyage ?

Réponse courte

Oui, la **délégation du personnel** doit être entendue et/ou consultée **préalablement** à toute décision de suppression de la prime d'assiduité pour non-respect des consignes de sécurité. L'article 22.5.4 de la CCT Nettoyage 2025-2028 impose cette garantie procédurale, qu'il s'agisse d'un accident de travail dû au non-respect des consignes de sécurité ou d'un manquement grave aux règles de sécurité sans accident.

Cette consultation constitue une condition de forme dont le non-respect peut rendre la suppression irrégulière. L'employeur doit donc organiser cette consultation **avant** de notifier sa décision au salarié concerné. La délégation émet un avis mais la décision finale reste celle de l'employeur. Cette procédure s'ajoute aux obligations générales de consultation de la délégation prévues par le Code du travail.

Définition

La **consultation préalable de la délégation du personnel** en matière de suppression de la prime d'assiduité est une garantie conventionnelle spécifique à l'article 22.5.4 de la CCT.

Elle impose à l'employeur de soumettre la situation à la délégation avant de prendre sa décision. L'expression « entendue et/ou consultée » signifie que la délégation doit au minimum être informée et avoir l'occasion de s'exprimer sur le cas.

Questions fréquentes

Comment formaliser la consultation de la délégation pour la suppression de la prime ?

La consultation se formalise par un procès-verbal signé par les membres présents, avec convocation écrite et exposé des faits reprochés. Cette traçabilité protège l'employeur conformément à l'article 22.5.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

L'avis de la délégation est-il contraignant pour l'employeur ?

Non, l'avis de la délégation du personnel est purement consultatif. La décision finale appartient à l'employeur, mais l'absence de consultation préalable peut invalider la suppression selon l'article 22.5.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

La consultation est-elle requise pour les autres cas de réduction de la prime ?

Non, la consultation préalable est spécifique aux suppressions pour motif sécuritaire (article 22.5.4). Les réductions pour absences maladie (article 22.5.1) ou pour absences injustifiées (article 22.5.2) ne nécessitent pas cette procédure.

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant la suppression de la prime pour faute de sécurité ?

Oui, l'article 22.5.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 impose la consultation préalable de la délégation du personnel. Cette obligation s'applique tant en cas d'accident dû au non-respect des consignes que de manquement grave sans accident.

Que se passe-t-il dans une entreprise sans délégation du personnel ?

L'obligation de consultation préalable n'est pas applicable dans une entreprise sans délégation. Toutefois, l'employeur reste tenu de motiver et documenter sa décision conformément à l'article 22.5.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Quels documents communiquer à la délégation lors de la consultation ?

Le rapport d'accident ou le constat de manquement, les consignes applicables, les photos, témoignages et tout élément factuel. Cette communication permet un avis éclairé et renforce la légitimité de la décision selon l'article 22.5.4 de la CCT.

Conditions d'exercice

L'article 22.5.4 de la CCT impose la consultation dans les cas de suppression pour motif sécuritaire.

| Situation | Consultation obligatoire |
|--|---------------------------|
| Accident de travail dû au non-respect des consignes | Oui, préalablement |
| Manquement grave aux consignes sans accident | Oui, préalablement |
| Suppression pour absences maladie (art. 22.5.1) | Non requise par la CCT |
| Suppression pour absences injustifiées (art. 22.5.2) | Non requise par la CCT |
| Entreprise sans délégation du personnel | Obligation non applicable |

Modalités pratiques

L'employeur organise la consultation selon une procédure formalisée.

| Étape | Détail |
|------------------------------|--|
| Convocation de la délégation | Par écrit, avec exposé des faits reprochés |
| Dossier à communiquer | Rapport d'accident ou constat de manquement, consignes applicables |
| Forme de la consultation | Réunion ou transmission écrite avec délai de réponse |
| Avis de la délégation | Consultatif (non contraignant) |
| Décision de l'employeur | Après réception de l'avis, notification écrite au salarié |
| Conservation des preuves | Archiver le PV de consultation et la notification |

Pratiques et recommandations

Formaliser la consultation par un procès-verbal signé par les membres de la délégation présents atteste du respect de l'obligation conventionnelle et protège l'employeur en cas de litige.

Communiquer à la délégation l'ensemble des éléments factuels (rapport d'accident, photos, témoignages, consignes enfreintes) permet un avis éclairé et renforce la légitimité de la décision.

Respecter un délai raisonnable entre la convocation de la délégation et la prise de décision démontre la bonne foi de l'employeur et évite toute contestation sur le caractère réel de la consultation.

Notifier la suppression de la prime au salarié par écrit, en mentionnant la consultation préalable de la délégation, le motif précis et le montant de la prime concernée, constitue une garantie de traçabilité indispensable.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. 22.5.4 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 | Consultation obligatoire de la délégation |
| Art. 24.1 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 | Obligations de sécurité et santé |
| Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail | Attributions de la délégation du personnel |
| Art. <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail | Sécurité et santé au travail |

La consultation de la délégation est une condition de forme spécifique à la suppression pour motif sécuritaire. Elle ne s'applique pas aux autres cas de réduction ou suppression de la prime. L'avis de la délégation est consultatif mais l'absence de consultation peut invalider la décision de suppression devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.