

Loi Rebsamen sur le dialogue social

Analyse des conséquences sur les moyens
des représentants du personnel

Octobre 2015



SOCIETE D'EXPERTISE COMPTABLE
70 rue d'Hautpoul – 75019 PARIS
Tél : 01 53 38 92 10 Fax : 01 53 38 92 24
www.progexa.fr

ANALYSE DE LA LOI REBSAMEN :

QUELLES PERSPECTIVES POUR L'ACTION SYNDICALE ET CELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

Préambule :

Bien qu'en apparence technique, la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative « au dialogue social et à l'emploi », bouleverse en profondeur la structure des institutions représentatives du personnel, leur fonctionnement ainsi que leurs calendriers de consultations et de négociations.

Alors que certains dispositifs sont applicables depuis le 19 août 2015, d'autres doivent attendre la publication d'un décret par le Conseil d'Etat, quand d'autres sont prévus pour le 1^{er} janvier 2016, voire 2017. Une situation qui ne facilite pas la compréhension par les salariés et leurs représentants.

Aussi, la présente étude vise avant tout à clarifier la situation à date.

Elle constitue un outil de réflexion pour les représentants du personnel ainsi que pour les organisations syndicales qui ne souhaitent pas subir la réforme et utiliser au mieux ce nouveau cadre dans leurs actions pour défendre au quotidien les droits des salariés.

Paris, le 21 octobre 2015

Nicole BERNARD
Corentin GRILLET
Jean-Vincent KOSTER
Fabien MAURY
Yves PASSARD
Jérôme SZLIFKE

Sommaire :

1. INTRODUCTION : LA LOI REBSAMEN	5
1.1. UN CONTEXTE DE REMISE EN CAUSE DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL.....	5
1.2. UNE LOI MULTIFORME	6
2. EXTENSION DU PRINCIPE DE DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP).....	7
2.1. DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS.....	7
2.2. ACCORD OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS	16
2.3. CAS DE FIGURE DE REGROUPEMENT TEMPOREL DES INSTANCES, MÊME SANS DUP	21
3. RÉORGANISATION DES CONSULTATIONS.....	23
3.1. DES DÉLAIS DÉFINITIVEMENT ENCADRÉS.....	23
3.2. UN REGROUPEMENT DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES EN 3 TEMPS FORTS.....	25
3.3. UN RENFORCEMENT DE LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)	30
3.4. DES MODIFICATIONS CONCERNANT L'ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE REPRÉSENTATION (CHSCT/IC-CHSCT ET CE/CCE).....	32
4. MODIFICATIONS CONCERNANT LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DES CE ET DES CHSCT.....	35
4.1. FACILITATION DE LA VISIOCONFÉRENCE.....	35
4.2. ENCADREMENT DE LA RÉDACTION DU PV.....	35
4.3. DU COSMÉTIQUE POUR LE CHSCT ?.....	36
5. RÉORGANISATION DES TEMPS ET DES MODALITÉS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	38
5.1. REGROUPEMENT DES NÉGOCIATIONS EN 3 BLOCS	38
5.2. EXTENSION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DÉROGATOIRE : AFFAIBLISSEMENT DU MONOPOLE SYNDICAL.....	43
6. DE NOUVELLES MODALITÉS D'ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.....	47
6.1. NOUVELLES MODALITÉS D'ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	47
6.2. ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	47
7. LA CRÉATION DE COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (CPRI).....	49
7.1. MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT	49
7.2. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	51
7.3. ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	51
8. DIVERS.....	56
8.1. « VALORISATION » DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ÉLUS ET MANDATÉS	56
8.2. CONGÉ SYNDICAL : MAINTIEN DU SALAIRE	57
9. L'ESSENTIEL À RETENIR :.....	59
10. ANNEXES	60
10.1. BIBLIOGRAPHIE.....	60
10.2. RAPPEL : PRINCIPES DE LA BDES.....	61

1. Introduction : la loi Rebsamen

1.1. Un contexte de remise en cause de l'ordre public social

Depuis plusieurs années, une petite musique résonne, pointant la trop grande « complexité du Code du travail » ainsi que le poids des risques judiciaires pesant sur les employeurs comme frein au recrutement, et *in fine*, à l'emploi. Cette idée, bien que ne reposant sur aucune étude économique sérieuse, est régulièrement défendue par le patronat¹, au nom de l'obligation de « rendre le droit du travail efficace ». Ainsi, au lieu de la réglementation et de l'ordre public social, il faudra promouvoir le « dialogue social », afin de tenir compte des spécificités d'entreprise au « cas par cas ».

En 2014, ce débat ressurgit avec l'idée notamment de modifier les seuils sociaux (déclenchant l'instauration d'institutions représentatives du personnel ou des consultations obligatoires).

- le seuil de 50 (obligation d'avoir un CE et un CHSCT) serait un frein au développement économique et de l'emploi.

Le Medef avance également la proposition de création d'un « conseil d'entreprise » regroupant l'ensemble des instances.

Les négociations concernant « *la qualité et l'efficacité du dialogue social* » se sont achevées en janvier 2015 sans qu'une majorité ne se dégage en faveur de la signature d'un accord :

- Refus de la CGT, FO mais aussi de la CGC concernant les organisations syndicales.
- Refus de la CGPME concernant le patronat.

Pourtant, **le gouvernement reprend l'initiative en mars 2015 :**

La dernière version de l'accord (minoritaire) constitue même le point de départ du projet de loi

¹ Citons à titre d'exemple le rapport de Virville de 2004 pour « un Code du travail plus efficace » et celui de Cahuc et Kramarz sur la « sécurité sociale professionnelle » de 2005.

1.2. Une loi multiforme

A l'instar des dernières lois réformant les institutions du marché, il s'agit d'une loi multiforme².

Ainsi, le premier volet concerne le « dialogue social dans les entreprises ».

- C'est ce premier point qui sera abordé dans cette étude.

La loi aborde également les questions du régime d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle, du Compte Personnel d'Activité (fusion des comptes pénibilité et formation, ainsi que des droits rechargeables à l'assurance chômage) et annonce la mise en place de la prime d'activité (fusion du RSA et de la Prime pour l'emploi).

Promulguée le 17 août 2015, la loi Rebsamen est applicable depuis le 19 août.

- sous réserve de publication de certains décrets d'application ;
- sauf dispositions prévoyant des dates différentes.

Ces dates sont systématiquement précisées dans le document.

² La loi dite de « sécurisation de l'emploi » de juin 2013 traitait ainsi des règles relatives aux licenciements collectifs, aux délais de consultation, mais également des mutuelles, des CDD...

2. Extension du principe de délégation unique du personnel (DUP)

Une des principales mesures de la loi Rebsamen consiste à élargir le principe de la « délégation unique du personnel ». Système dérogatoire de regroupement des instances DP/CE auparavant limité aux entreprises de moins de 200 salariés, désormais ce regroupement concerne également le CHSCT, quels que soit les effectifs, avec des modalités différentes selon le seuil de 300 salariés.

2.1. Dans les entreprises de moins de 300 salariés

2.1.1. Présentation de la Délégation Unique du Personnel (DUP)

Conditions et modalités de mise en place de la DUP

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au CHSCT (art. L.2326-1 du Code du travail).

L'initiative d'un tel rapprochement des Instances Représentatives du Personnel (IRP), qui dépend de l'employeur, ne peut avoir lieu qu'au moment de la création du renouvellement d'une des IRP (voir plus bas, « date d'entrée en vigueur »).

Pour procéder à une telle opération, **l'employeur doit consulter les institutions en place** (DP, CE, CHSCT et DUP ancienne formule).

⇒ **Cependant, un avis défavorable ne vaut pas veto**, la décision s'appliquera à l'issue de la procédure de consultation (une fois l'avis rendu).

Remarque : La loi tend à favoriser la mise en place de DUP du fait de l'augmentation de la taille des entreprises pouvant y recourir. En effet, antérieurement, la DUP était limitée aux entreprises de moins de 200 salariés.

Si une DUP est mise en place dans une entreprise (de moins de 300) comportant plusieurs établissements, chaque établissement³ devra bénéficier d'une mise en place de la DUP.

- Concrètement, dans les entreprises de moins de 300 salariés comprenant plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés, l'employeur devra procéder à la mise en place de plusieurs DUP dans l'ensemble des établissements (même s'il n'y avait qu'un seul CHSCT pour l'ensemble de l'entreprise).

³ Quand le Code du travail parle d'établissement, cela signifie chaque comité d'établissement (donc dans les établissements de plus de 50 salariés).

La durée des mandats des représentants du personnel pourra être prorogée ou réduite pour que l'échéance de ceux-ci coïncide avec la date de mise en place de la délégation.

Encadré n°1 : Comment fonctionne la prorogation ou la réduction des mandats ?

Si le renouvellement du CE et des DP doit avoir lieu le 15 janvier 2016 et le renouvellement du CHSCT le 15 juin 2016, la DUP peut être mise en place le 15 janvier 2016. Les mandats des membres du CHSCT sont réduits en conséquence (car désormais, il n'y aura plus de CHSCT, mais une DUP). De même, si le renouvellement du CHSCT doit avoir lieu le 15 janvier 2016 et le renouvellement du CE et des DP le 1^{er} juin 2017, c'est alors les mandats des DP et des membres du CE qui sont réduits.

Si le renouvellement du CE et des DP n'est prévu que le 1^{er} juillet 2018 et le renouvellement du CHSCT le 1^{er} février 2016, il n'est possible de réduire le mandat des DP et des membres du CE que dans la limite de deux ans. Le mandat des membres du CHSCT doit donc être prorogé (allongé) au minimum jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour que les échéances coïncident (le mandat ne peut être réduit de plus de 2 ans, en l'occurrence 2 ans avant le 1^{er} juillet 2018) et la DUP soit mise en place.

Composition et modalités de fonctionnement de la DUP élargie :

- Le **nombre minimum de représentants** constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'Etat (nouvel art. L. 2326-2-1).
 - ⇒ Voir tableau 1 pour le nombre selon les seuils d'effectifs.
 - ⇒ Il est possible de négocier des dispositions plus favorables concernant le nombre d'élus par le biais d'un accord préélectoral⁴.
- La DUP doit également désigner un **secrétaire adjoint**.
- Elle doit se réunir au moins tous les 2 mois. Sur les 6 réunions au minimum qui doivent se tenir par an, 4 doivent porter sur des sujets CHSCT ;
 - ⇒ Cela veut dire que ces réunions contiennent à la fois des thèmes CE et des thèmes CHSCT.
- Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative.
- L'ordre du jour commun doit être communiqué au moins 8 jours avant la réunion :
 - il doit préciser les points relevant des compétences du CHSCT,
 - le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CRAM sont toujours convoqués aux réunions et destinataires des documents.

⁴ La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c'est-à-dire par les organisations syndicales intéressées et,
- Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

- Concernant l'expertise, si le sujet en question relève des attributions du CE et du CHSCT, la DUP ne pourra recourir qu'à une expertise unique.
- Sur les questions transversales, intéressant le CE et le CHSCT, il sera rendu un avis unique au nom des deux institutions.
- Le **crédit d'heures** alloué aux élus de la DUP fait l'objet de deux nouveautés :
 - Une **annualisation du crédit d'heures**, les heures non utilisées d'un mois peuvent être reportées sur les mois suivant, sans pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel. Le report des heures n'est possible que sur une année, impliquant donc la « perte » des heures de délégations non utilisées d'une année à l'autre. Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables.
 - Une **mutualisation est possible**, sous réserve qu'un membre de la DUP ne dispose pas, dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables.

Remarques sur le crédit d'heures : Le principe de la mutualisation des heures de délégations qui existait déjà pour le CHSCT (L. 4614-5) reste toujours valable en cas de maintien du CHSCT. De même, la loi ne prévoit pas de mutualisation sur les fonctions de DP ou de CE. La jurisprudence considère même qu'il s'agit d'un crédit d'heures individuel et en interdit toute mise en commun, et cela même par voie d'accord (arrêt de la Cour de cassation plutôt ancien de 1980 et 1984).

Attention : s'il est possible de modifier la composition ou le fonctionnement de la DUP par voie d'accord, il ne s'agit pas des mêmes règles selon le sujet abordé.

Il sera possible de négocier des dispositions plus favorables via un protocole d'accord préélectoral pour le nombre de représentants composant la DUP (accord majoritaire) alors que les dispositions relatives aux heures de délégation (nombre, annualisation et mutualisation) seront négociables par accord de branche ou d'entreprise de droit commun (30% des voix en absence d'une opposition majoritaire).

La DUP ancienne formule vouée à disparaître :

Pour les entreprises ayant déjà mis en place une DUP à la date d'entrée en vigueur de la loi, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (19 août 2015), dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

A l'issue de cette période, il met en place sans délai, après avoir consulté les membres de la DUP, soit une délégation unique du personnel dans les conditions prévues au présent article, soit un comité d'entreprise, une délégation du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Une diminution des moyens d'ores et déjà prévisible.

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions (art. L. 2326-3 du Code du travail). Il s'agit d'ailleurs d'une des principales promesses gouvernementales.

Mais en pratique ? Des risques à prévoir

- Une diminution des heures de délégation, qui peut représenter 40% du total actuel (voir tableaux n°1 et 2) ;
- Réunions de l'instance (commune) au moins tous les 2 mois, soit 6 au minimum, alors que dans les entreprises de 150-300 salariés, c'est 12 réunions de CE et 4 de CHSCT !
- Des ordres du jour pléthoriques : comment garantir de bonnes conditions de travail ?
- Cumul des fonctions de secrétaire CE et secrétaire CHSCT.
 - Sauf avouer que les réunions aborderont moins de points qu'actuellement (avec les différentes instances), le secrétaire aura à sa charge la rédaction d'un PV protubérant.
- Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un avis unique de la DUP recueilli au titre de ces deux institutions
 - Cela signifie moins de temps de réflexion en dehors des réunions (et de discussions avec les salariés).

Ainsi, l'examen des adaptations révèle que contrairement à un système où les trois institutions sont censées conserver leur existence propre, on se rapproche en réalité d'une fusion des instances, voire d'un « conseil d'entreprise » (revendication du Medef) qui ne dit pas son nom.

Tableau n°1 : Nombre de membres de la DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés

Effectif	Nb élus DP/CE/CHSCT	Nb élus DUP élargie (projet)	Nb élus DUP (DP/CE) + CHSCT
50-74	8T + 5S	5T + 5S	6T + 3S
75-99	10T + 7S	6T + 6S	7T + 4S
100-124	12T + 9S	7T + 7S	8T + 5S
125-149	13T + 10S	8T + 8S	9T + 6S
150-174	13T + 10S	9T + 9S	10T + 7S
175-199	14T + 11S	10T + 10S	11T + 8S
200-249	15T + 11S	11T + 11S	Interdit (car supérieur à la limite de 200).
250-299	16T + 12S	12T + 12S	"

Tableau n°2 : Nombre d'heures de délégation en fonction du recours ou non à la délégation unique du personnel

Effectif	Total heures DP/CE/CHSCT	Total heures DUP élargie	Ecart DUP+ / DP-CE-CHS	Total heures DUP + CHSCT	Ecart DUP+ / ex DUP + CHS
50-74	96	5x13=65	-31 soit -32%	66	-1
75-99	131	6x14=84	-45 soit -34%	86	-2
100-124	175	7x15=105	-70 soit -40%	115	-10
125-149	190	8x17=136	-54 soit -28,5%	135	+1
150-174	190	9x18=162	-28 soit -15%	155	+7
175-199	205	10x19=190	-15 soit -7%	175	+15
200-249	210	11x19=209	-1 soit -0,5%	Interdit (car supérieur à la limite de 200)	
250-299	225	12x19=228	+3 soit +1%		

Pour mémoire, les heures de délégation (par mois) sont les suivantes : DP = 15h ; CE = 20h ; CHSCT = 2h (moins de 100 salariés) ou 5h ; DUP = 20h.

Lecture : Dans les entreprises de 100 à 124 salariés, la mise en place d'une DUP peut entraîner une baisse de 70 heures de délégations par rapport à une situation avec 3 instances (soit -40%) et de 10 heures par rapport à une situation « DUP DP/CE » et CHSCT.

Remarques sur les tableaux n°1 et 2 :

- La plupart des présentations comparent la DUP élargie avec la situation DUP + CHSCT : il s'agit d'une méthode biaisée car elle ne rend pas compte de la situation où existent les 3 instances.
- Ce sont les plus petites structures (moins de 150 salariés) qui sont les plus durement touchées. Dans celles-ci, la baisse des heures de délégation dans une situation où existent 3 instances représente au minimum 30%.

2.1.2. Date d'entrée en vigueur

Contrairement aux règles de consultations ou de négociation qui ne seront effectives qu'au 1^{er} janvier 2016 mais concerneront toutes les entreprises, la DUP est en théorie applicable dès maintenant (sous réserve de la publication de décret courant novembre), mais sous-entend une mise en application (lors d'un renouvellement d'instance par exemple)

- Les instances DP, CE et CHSCT sont maintenues par la loi : il n'y a aucun vide juridique en l'absence de création de DUP.

Une fois les décrets publiés, la mise en place de la DUP ne pourra avoir lieu que lors du renouvellement ou de la création d'une des instances.

- ⇒ **Il ne dépend donc pas de l'employeur de décider la mise en place de la DUP au milieu d'un cycle électoral.**
- ⇒ L'employeur doit consulter les instances existantes et un avis défavorable ne vaut pas droit de veto.

Des questions actuellement en suspens

Plusieurs questions restent en suspens dans l'attente de la publication des décrets (prévue pour novembre 2015)

- Combien de représentants ?
- Comment désigner le secrétaire et son adjoint ?
- Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et de celles du CHSCT, recours à une expertise commune, mais dans quelles conditions ?
 - L'expert-comptable (selon les conditions de l'article L. 2325-35) ou l'expert agréé (selon les conditions de l'article L. 4614-12) ?
 - Les avis sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE : 1 ou 3 mois si concerne une consultation du CHSCT ?

- Mutualisation des crédits d'heures (dans le temps et entre RP)
 - avec un plafond équivalent à 1,5 fois du crédit d'heures mensuel (tendance actuelle) ?
 - Dans quelles conditions (et à quelle hauteur) les suppléants pourraient-ils récupérer les heures non utilisées par les titulaires ?

Aussi, plusieurs décrets, indispensables pour déterminer la composition et le fonctionnement des DUP, sont en attente de publication par le Conseil d'État :

- le nombre de représentants à élire (art. L. 2326-2-1 nouv.),
- les conditions de désignation des secrétaire et secrétaire adjoint (art. L. 2326-4 nouv.),
- les conditions de l'expertise commune (art. L. 2326-5 nouv.),
- le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures (L. 2326-6 nouv.).

La publication des décrets est envisagée pour le mois de novembre 2015.

2.1.3. Articles du Code du travail

Section 1 - Mise en place de la DUP

« **Art. L. 2326-1 (modifié)** -Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la Date d'entrée en vigueur de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1. »

Section 2 - Composition et élection de la DUP

« **Art. L. 2326-2.(modifié)** -La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre. »

« **Art. L. 2326-2-1.(modifié)** -Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel. »

Section 3 - Attributions et fonctionnement de la DUP

« **Art. L. 2326-3.(modifié)** -Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions.

« **Art. L. 2326-4.(création)** -Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« **Art. L. 2326-5.(création)** -Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

« 2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

« 3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

« 4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;

« 5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;

« 6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

« 7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

« **Art. L. 2326-6.(création)** -Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont adaptées comme suit :

« 1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps 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. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;

« 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ;

« 3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article. »

Section 4 - Conditions de suppression de la DUP

« **Art. L. 2326-7.(création)** -L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique du personnel, décider de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. Le mandat des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

« **Art. L. 2326-8.(création)** -Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés.

« **Art. L. 2326-9.(création)** -Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de trois cents salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme, dans les conditions prévues au présent chapitre. A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2391-1. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application des dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. »

2.2. Accord obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés

Contrairement aux entreprises de moins de 300 salariés (ou les instances ne peuvent pas aller à l'encontre d'une décision de l'employeur), **dans les entreprises de plus de 300 salariés, il faut une négociation et la signature d'un accord d'entreprise majoritaire** par des Organisations Syndicales Représentatives (ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés).

Encadré n°2 : Comment calculer le caractère majoritaire d'un accord ?

Depuis la loi du 20 août 2008, le droit commun de la négociation collective soumet la validité de l'accord collectif à sa signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et par l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Dans le cas présent, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants. Cela signifie que la majorité n'est pas appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés par les salariés, c'est-à-dire y compris ceux s'étant portés sur les organisations non représentatives, mais seulement sur les suffrages exprimés s'étant portés sur les organisations représentatives. Ce qui a pour effet, dans de nombreux cas, de faire baisser le pourcentage requis en dessous de 50%.

Exemple : Pour 100% de suffrages exprimés, si un syndicat non représentatif a recueilli moins de 10% il faut retrancher le score qu'il a obtenu des 100%. S'il a recueilli 8%, le calcul de la majorité ne se fait que sur 92% des suffrages exprimés (100%-8%). La majorité requise pour valider l'accord ne sera que de 46% (50% de 92%).

2.2.1. Présentation des conditions de mise en place de DUP dans les entreprises de plus de 300 salariés

La fusion est une possibilité, pas une obligation !

- Il ne pèse aucune obligation sur les délégués syndicaux de parvenir à un accord avec la direction sur la mise en place d'une « DUP conventionnelle »⁵ (ni même de débiter une négociation).
- En l'absence d'accord, les instances DP, CE et CHSCT demeurent avec les mêmes moyens (le socle juridique de ces instances n'est pas supprimé).

⁵ On appelle DUP conventionnelle le regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus nécessitant la signature d'un accord majoritaire pour la mise en place d'une DUP (pour l'opposer à la DUP « classique » dans les entreprises de moins de 300 salariés).

Une composition et des règles de fonctionnement à négocier :

- L'accord ne pourra pas prévoir des modalités de moyens inférieures à celles fixées dans le décret à venir (date prévue pour novembre 2015) concernant le nombre de représentants, leurs heures de délégation et leurs jours de formation (art. L. 2393-1 nouv.) et celles prévues par la loi (6 réunions au minimum).
- Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord doit fixer le nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou en partie, à l'exercice des questions intéressant la commission d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (avec 4 réunions minimales).
- Cette commission n'aura pas la personnalité juridique et ne pourra pas nommer d'expertise (seule l'instance commune pourra le faire).
- Dans tous les cas : les représentants syndicaux assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise (art. L. 2392-2). Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Vers une multiplication des cas de figure :

- L'accord peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement (Art. L. 2391-1).
- Contrairement à la DUP des entreprises de moins de 300 salariés, il est possible, par voie d'accord, dans une entreprise comportant des établissements distincts, de mettre en place la « DUP conventionnelle » au niveau d'un ou de plusieurs établissements et de varier les options de regroupement d'un établissement à l'autre (art. L. 2391-2).
- Une DUP peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une UES regroupant au moins 300 salariés (art. L. 2391-4).
- En l'absence d'accord au niveau de l'entreprise, possibilité de mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements (art. L. 2391-3) :
 - Au sein d'une même entreprise, des établissements peuvent être en DUP, et d'autres garder les différentes instances (DP, CE, CHSCT).

Quelle différence avec un accord négocié dans une entreprise de moins de 300 salariés ?

- Les seuils correspondant au nombre de RP et d'heures de délégation sont différents.
- Il peut y avoir davantage de configurations (DP/CE + CHSCT ou DP + CE/CHSCT).
- **La création d'une commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail est obligatoire.**

2.2.2. Date d'entrée en vigueur

Contrairement aux règles de consultations ou de négociation qui ne seront effectives qu'au 1^{er} janvier 2016 mais concerneront toutes les entreprises, la DUP est en théorie applicable dès maintenant (sous réserve de la publication de décret courant novembre), mais sous-entend une mise en application (lors d'un renouvellement d'instance par exemple).

- Les instances DP, CE et CHSCT sont maintenues par la loi : il n'y a aucun vide juridique en l'absence de création de DUP.

Une fois les décrets publiés, la mise en place de la DUP ne pourra avoir lieu que :

- lors du renouvellement ou de la création d'une des instances
- **ET** à condition qu'un accord majoritaire soit signé avec les organisations syndicales représentatives, accord qui n'a rien d'obligatoire.
- Il ne dépend donc pas de l'employeur de décider la mise en place de la DUP au milieu d'un cycle électoral.

Plusieurs décrets (dont la publication est prévue pour novembre 2015) indispensables pour déterminer la composition et le fonctionnement des DUP sont en attente de publication par le Conseil d'État :

- le nombre minimum de représentants élus (C. trav., art. L. 2392-1 nouv.),
- le nombre minimum d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2393-1 nouv.),
- le nombre minimum de jours de formation (C. trav., art. L. 2393-1 nouv.),
- les règles de fonctionnement de l'instance à défaut de stipulations dans l'accord (nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation) (C. trav., art. L. 2393-3 nouv.).

2.2.3. Articles du Code du travail

Titre IX REGROUPEMENT PAR ACCORD DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNE

Chapitre 1^{er} - Mise en place et attributions de la « DUP conventionnelle⁶ »

« Art. L. 2391-1.(création) -Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité

⁶ On appelle DUP conventionnelle le regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus nécessitant la signature d'un accord majoritaire pour la mise en place d'une DUP.

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

« L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

« Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.

« L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la Date d'entrée en vigueur de l'instance prévue audit premier alinéa.

« **Art. L. 2391-2.(création)** -Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

« **Art. L. 2391-3.(création)** -En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2391-1, un accord conclu au niveau de l'établissement dans les conditions mentionnées au même article peut prévoir la création de l'instance mentionnée audit article.

« **Art. L. 2391-4.(création)** -L'instance définie au présent chapitre peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant au moins trois cents salariés, quel que soit leur effectif. L'accord défini à l'article L. 2391-1 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Chapitre 2 - Composition et élection de la « DUP conventionnelle »

« **Art. L. 2392-1.(création)** -L'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

« **Art. L. 2392-2.(création)** -Les représentants syndicaux mentionnés à l'article L. 2324-2 assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues au même article.

« Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.

« **Art. L. 2392-3.**-Les élections des membres de l'instance se déroulent dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre II du présent livre lorsque le regroupement défini par l'accord prévu aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 intègre le comité d'entreprise ou d'établissement, et dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre Ier du présent livre dans les autres cas.

Chapitre 3 - Fonctionnement de la « DUP conventionnelle »

« **Art. L. 2393-1.(création)** -L'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

« 1° Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;

« 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;

« 3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;

« 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;

« 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat ;

« 6° Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

« a) La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

« b) Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

« **Art. L. 2393-2.(création)** -L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27 et L. 2325-34, dans les conditions prévues aux mêmes articles. Une commission des marchés est mise en place dès lors que l'instance remplit les critères prévus à l'article L. 2325-34-1.

« **Art. L. 2393-3.(création)** -A défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.
« Les autres règles de fonctionnement sont celles prévues :

« 1° Pour le comité d'entreprise au chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement ;

« 2° Pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au chapitre IV du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.

Chapitre 4 - Suppression de la « DUP conventionnelle »

« **Art. L. 2394-1.(création)** -Par dérogation à l'article L. 2261-10, la dénonciation de l'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 prend effet dès la fin du préavis défini à l'article L. 2261-9. L'employeur procède sans délai à l'élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Le mandat des membres de l'instance est prorogé jusqu'à la Date d'entrée en vigueur de ces institutions. »

2.3. Cas de figure de regroupement temporel des instances, même sans DUP

Les instances des entreprises qui n'ont pas connu de regroupement au sein d'une DUP nouvelle formule connaissent également des modifications.

2.3.1. Présentation du dispositif de réunions communes CE / CHSCT

L'employeur a la possibilité d'organiser des réunions communes au CE, DP et CHSCT lorsqu'un projet nécessite leur information ou consultation.

Pour cela, il lui suffit de :

- inscrire le projet à l'ordre du jour de la réunion commune au moins 8 jours avant (potentiellement jusqu'à 15 jours avant si le CHSCT est convoqué) ;
- respecter les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution ;
- en cas de consultation, l'avis est valablement rendu lors d'une (prochaine) réunion commune.
- recours à la visioconférence pouvant être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies (en l'absence d'accord, recours limité à 3 réunions par an).

La question du droit d'expertise se pose à nouveau. Devra-t-il être procédé à une expertise commune ? ou le CE et le CHSCT pourront chacun mener leur expertise, avec une approche spécifique à leur problématique ?

2.3.2. Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables depuis le 19 août 2015, sauf sur le point de la visioconférence, un décret déterminant les conditions de vote à bulletin secret étant prévu pour **octobre 2015**.

2.3.3. Articles du Code du travail

« Art. L. 23-101-1.(création) -L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation

« Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

« Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

« Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

« **Art. L. 23-101-2.(création)** -Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L. 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret. »

3. Réorganisation des consultations

A partir du 1^{er} janvier 2016, le rythme des consultations obligatoires du CE (et donc de la DUP) évolue considérablement.

Plus généralement, ce sont les modalités du processus d'information-consultation (délais, accès à l'information, relations entre les différents niveaux) qui évoluent.

3.1. Des délais définitivement encadrés

Depuis la publication du décret du 27 décembre 2013 (précisé par une circulaire diffusée le 24 mars 2014 par le Ministère du Travail), les délais de consultation du CE et du CHSCT sont encadrés (ou « *délais prefix* ») et ne peuvent plus être suspendus (même en cas d'expertise), à l'instar des délais concernant les PSE modifiés par la loi du 14 juin 2013.

A défaut d'accord (voir plus bas pour les modalités), ce sont les délais fixés par décret qui s'appliquent :

- 1 mois si seul le CE est consulté (+1 mois en cas d'expertise CE) ;
- 3 mois si le CHSCT est également consulté ;
- 4 mois en cas de création d'un IC-CHSCT.

À l'expiration des délais, « *le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif* » (article L.2323-3 du Code du travail).

A partir du 1^{er} janvier 2016, l'accord doit être majoritaire et signé par les DS. A défaut, il doit être signé par les titulaires du CE qui représentent plus de 50% des voix représentatives.

- Actuellement (et jusqu'au 1^{er} janvier), l'accord doit être signé entre l'employeur et une majorité des titulaires au CE.

Si le CE estime que les informations transmises sont insuffisantes :

- Il peut saisir le TGI qui doit statuer dans les 8 jours.
- Cette saisine ne prolonge pas automatiquement le délai, mais en cas de « difficultés particulières », le juge peut prolonger ledit délai.

La loi encadre également les délais concernant le rapport de l'expert :

- Le rapport doit être remis avant l'expiration du délai dont dispose le CE.
- Une expertise ne peut pas décaler le rendu d'avis, sauf accord de l'employeur et des IRP.

Concernant le CHSCT :

- Les délais de la procédure débutent lors de la 1ère réunion du CE (et non pas celle du CHSCT).
- L'avis du CHSCT doit être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai. Le délai est compté en journées calendaires.

« Art. L.2323-3. Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux. »

« Art. L. 4612-8.-Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet.

« A l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif. »

3.2. Un regroupement des consultations obligatoires en 3 temps forts

3.2.1. Présentation du regroupement des consultations

A partir du 1^{er} janvier 2016, au lieu des 17 consultations annuelles, **regroupement en 3 temps** (art. L.2323-6 modifié) :

1. Orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences ainsi que sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe (Art. L. 2323-11).

2. Situation économique et financière de l'entreprise

C'est lors de cette consultation que seront également traitées les questions de politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, incluant donc le CICE et le crédit impôt recherche. L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (art. L. 2323-12).

3. Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

Intègre notamment l'ancienne consultation sur le bilan social

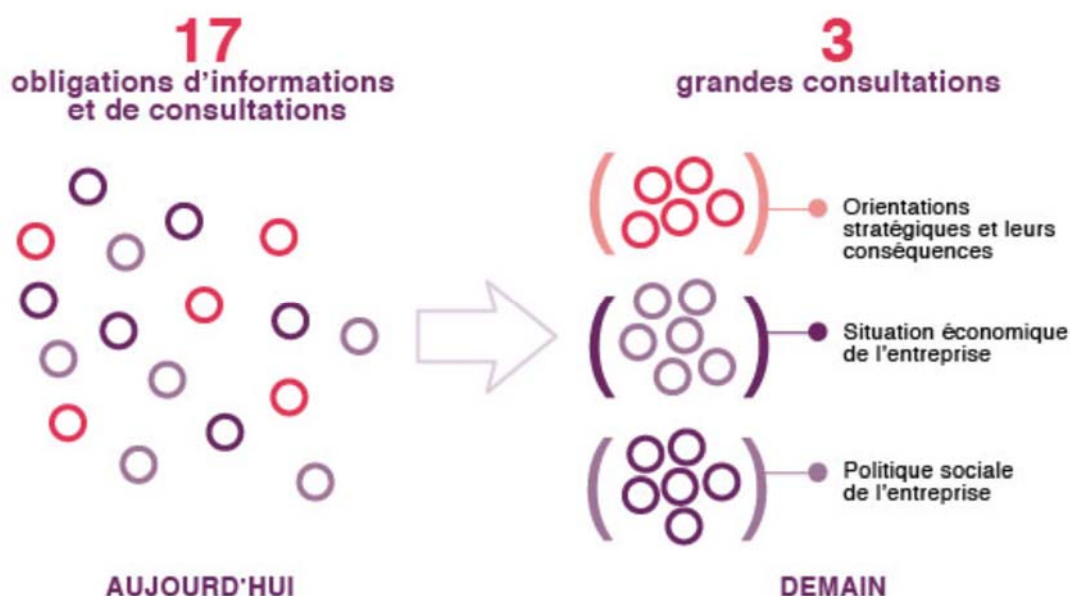


Schéma issu du dossier de presse du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social relatif au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi - 22 avril 2015.

Possibilité de conclure un accord d'entreprise

- **Sur quoi ?**

- les modalités de consultations récurrentes,
- de la liste des informations,
- du nombre de réunions annuelles (6 minimum).

- **Avec qui ?**

- Avec les DS (même s'il s'agit de règle du CE). Pour une raison inexplicée, cette possibilité ne fait pas l'objet d'un accord majoritaire mais de « droit commun ». Concrètement, le seuil des 30% suffit (à condition de ne pas voir une dénonciation de la part d'OS représentant 50%).

Comment s'organise la consultation ?

- À défaut d'accord, **les délais du processus d'info-consultation sont encadrés**. Ils durent 1 mois (+1 en cas d'expertise CE) :
 - vous n'êtes pas obligé de rendre votre avis lors de la 1^{ère} séance ;
 - ne pas transiger sur la possibilité des 3 mois concernant la consultation sur la politique sociale (car champ de compétence partagé par le CHSCT).
- **Le CE a le droit de se faire assister par un expert-comptable** pour ces 3 temps de consultation (L.2325-35 modifié).
 - **Rappel** : dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, 20% sont à la charge du CE (sauf accord avec l'employeur).
 - La présentation du rapport d'expertise sur les comptes annuels s'intègre dans la consultation sur la situation économique : mais **quid de la mission sur les comptes prévisionnels ?**

3.2.2. Date d'entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2016, à condition de la publication des décrets en Conseil d'État suivant :

- le contenu des informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (pouvant varier selon l'effectif de plus ou moins 300 salariés) (C. trav., art. L. 2323-14, L. 2323-19 mod.),
- le contenu des informations relatives au bilan social (C. trav. ,art. L. 2323-27 mod.),
- le contenu des informations trimestrielles pour les entreprises de plus de 300 salariés (C. trav., art. L. 2323-61 mod.).

3.2.3. Articles du Code du travail

Avertissement : la numérotation de certains articles a parfois changé

« **Art. L. 2323-6.(modifié)** -Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur :

« 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

« 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

« 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

« **Art. L. 2323-7.(modifié)** -Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir :

« 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ;

« 2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3,4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 et des données mentionnées au 2° de l'article L. 2323-17 ;

« 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-14, qui ne peut être inférieur à six.

« L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus »

Sous-Section 3 - Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

« **Art. L. 2323-12.(modifié)** -La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

« L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

« **Art. L. 2323-13.(modifié)** -En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-12, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

« 1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;

« 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 à L. 225-102-2,

L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

« 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code, les documents établis en application du même article L. 251-13 et des articles L. 232-3 et L. 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L. 2325-5 du présent code ;

« 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

« 5° Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et sur leur utilisation ;

« 6° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

« **Art. L. 2323-14.(modifié)** -Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues à la présente sous-section, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. »

Sous-section 4 - Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Paragraphe 1 - Dispositions communes

« **Art. L. 2323-15.(modifié)** -La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

« **Art. L. 2323-16.(modifié)** -Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.

« Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

« **Art. L. 2323-17 (modifié)** -En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

« 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

« 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionné au troisième alinéa du 2° de l'article L. 2242-8 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

« 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

« 5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

« 6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article L. 4612-16 ;

« 7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

« 8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

« 9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.

« **Art. L. 2323-18 (modifié)** -Les informations mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier.

« Art. L. 2323-19 (modifié) -Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. » ;

3.3. Un renforcement de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

La Base de Données Economiques et Sociales voit son rôle renforcé par la loi Rebsamen et devient même la pierre angulaire des consultations.

Cependant, depuis sa création par la loi du 14 juin 2013, quel est le bilan de son application, de son utilisation et de son accessibilité par les représentants du personnel ?

3.3.1. Un outil dont les élus doivent se saisir pour ne pas être contournés

Une grande partie des informations concernant ces 3 consultations doivent désormais être mise à la disposition de la BDES.

- L'ensemble des informations transmises de manières récurrentes au CHSCT devront être mises à disposition au sein de la BDES.
- Il en sera de même pour les **consultations récurrentes au CE** (une fois le détail publié dans le décret de décembre 2015). Par opposition, les informations trimestrielles devront être communiquées au CE car il s'agit d'informations considérées comme ponctuelles.
- L'employeur n'aura plus l'obligation d'établir un rapport et un bilan concernant les données sociales du fait de leur mise à disposition au sein de la BDES.
- **Un flou juridique demeure** : l'employeur est-il tenu de fournir ces documents en séance ?

En conséquence, chaque membre représentant du personnel doit donc avoir accès à la BDES et veiller à ce que cet accès soit le plus large possible, car le compartimentage souhaité par certaines directions permet d'isoler l'information, de rendre plus complexe l'établissement de liens entre ces données et donc de nuire globalement à la compréhension.

3.3.2. Date d'entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2016, à condition de la publication des décrets en Conseil d'État suivant (prévue pour décembre 2015) :

- les informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- les informations relatives au bilan social ;
- les informations trimestrielles (pour les entreprises de plus de 300 salariés).

3.3.3. Articles du Code du travail

« Art. L. 4316-1.(modifié) -Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

« Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

« 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

« 1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;

« 2° Fonds propres et endettement ;

« 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

« 4° Activités sociales et culturelles ;

« 5° Rémunération des financeurs ;

« 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

« 7° Sous-traitance ;

« 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

« Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

« Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

« Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

3.4. Des modifications concernant l'articulation entre les différents niveaux de représentation (CHSCT/IC-CHSCT et CE/CCE)

3.4.1. Articulation CHSCT / IC-CHSCT

Un IC-CHSCT dominant le(s) CHSCT

En cas de création d'IC-CHSCT, les CHSCT locaux ne seront plus consultés :

- IC-CHSCT sera consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements,
- CHSCT concernés consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement ET relevant de la compétence du chef de cet établissement (en cas de consultation conjointe, avis rendu par chaque CHSCT transmis à l'ICCHSCT)

Date d'entrée en vigueur

A défaut de la publication du décret (envisagée en octobre 2015) déterminant les délais de transmission de l'avis des CHSCT à l'IC-CHSCT en cas de consultation conjointe (C. trav., art. L. 4616-3 mod.), l'article n'est pas applicable.

Articles du Code du travail

« Art. L. 4316-1.(modifié) -Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans le cas mentionné au 2° de l'article L. 4614-12 et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13. L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend un avis au titre des articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

« L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement »

« **Art. L. 4316-3.(modifié)** L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

« Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. »

3.4.2. Articulations CE / CCE

Un dispositif provoquant un recul du rôle des comités d'établissement :

- Le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement. Le ou les comités seront uniquement informés de l'avis rendu avec les documents relatifs au projet.
- Si les mesures de mise en œuvre au sens des établissements ne sont pas encore définies, seul le CCE est consulté.
- Enfin, à l'inverse de la jurisprudence antérieure, la loi prévoit désormais d'une manière générale qu'en cas de double consultation, l'avis rendu par chaque comité d'établissement doit être transmis au comité central d'entreprise, dans les délais fixés par décret en Conseil d'Etat. Ceci impose donc une consultation préalable des comités d'établissement.

Date d'entrée en vigueur

A défaut de la publication du décret (envisagée en octobre 2015) déterminant les délais de transmission de l'avis des CE au CCE en cas de consultation conjointe (C. trav., art. L. 2327-15 mod.), l'article n'est pas applicable.

Articles du Code du travail

« Art. L. 2327-2.(modifié) -Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

« Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43.

« Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »

« Art. L. 2327-15.(modifié) -Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

4. Modifications concernant les règles de fonctionnement des CE et des CHSCT

4.1. Facilitation de la visioconférence

Autorisé par la jurisprudence, plébiscité par les employeurs, le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise pourra être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité (art. L. 2325-5-1).

- Cependant, **même en l'absence d'accord, trois réunions par année civile au maximum pourront se tenir via la visioconférence.**

Modalités de mise en place :

- Cela concerne également le CCE et la DUP ainsi que les CHSCT, l'IC-CHSCT, le comité de groupe, le comité de la société européenne et le comité d'entreprise européen.
- En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.
- Il ne faut pas perdre de vue que le recours à la visioconférence restreint les possibilités de débat.
- Un décret (prévu pour octobre 2015) devra déterminer les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Articles du Code du travail

Voir les articles du Code du travail suivants : art. L. 2325-5-1, L. 2327-13-1, L. 2353-27-1, L. 4614-11-1 nouv., L. 2334-2, L. 2341-12, L. 4616-6 mod.).

« Art. L. 2325-5-1.(création) -Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret

4.2. Encadrement de la rédaction du PV

La loi formule le principe d'un encadrement d'un délai maximum pour rédiger les PV.

- Curieusement le dispositif ne semble concerner que les CE/DUP et non les CHSCT.

Ce délai peut être fixé par accord (avec les DS, ou à défaut de DS : accord employeur/CE).

- A défaut d'accord, les modalités seront fixées par un décret à paraître en octobre 2015.

Il ne faut pas perdre de vue le principe fondamental selon lequel, c'est le secrétaire élu du comité, et lui seul, qui « établit » les PV du comité et qui les signent.

Les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE (art. L.2325-20) seront encadrées par le futur décret du Conseil d'Etat, prévu pour octobre 2015.

- La jurisprudence permettait déjà une telle possibilité de recours à l'enregistrement en reconnaissant la pratique d'un usage ou la validité d'une décision par la majorité du comité. Ainsi, le président du CE n'avait pas la possibilité d'empêcher cette pratique.

Articles du Code du travail

« Art. L. 2325-20.(modifié) -Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. »

4.3. Du cosmétique pour le CHSCT ?

Tous les salariés d'une entreprise de plus de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT (y compris dans les cas où il y a plusieurs établissements de moins de 50 salariés). Cette mesure n'est qu'une reprise d'une jurisprudence récente de la Cour de Cassation que le législateur a transposée à l'article L.4611-1.

Par ailleurs, **la durée du mandat des membres du CHSCT est alignée sur celui des autres représentants** (art. L. 4613-1 modifié). Cela sera applicable à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place.

Enfin, création d'une **obligation pour le CHSCT de se doter d'un règlement intérieur** (L.4614-2) à l'image de ce qui existe pour le CE.

Date d'entrée en vigueur

En vigueur depuis le 19 août 2015. En attente de la publication du décret (en octobre 2015) par le Conseil d'Etat qui doit venir préciser la définition du « délai d'examen suffisant » du CHSCT (art. 4612-8 modifié), car actuellement la consultation du CHSCT n'est définie qu'à travers celle du CE.

Article du Code du travail

« **Art. L. 4611-1.(modifié)** -Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. »

« **Art. L. 4612-8.(modifié)** -Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet.

« A l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif. »

« **Art. L. 4613-1.(modifié)** -Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

« **Art. L. 4614-2.(modifié)** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

5. Réorganisation des temps et des modalités de négociation collective

5.1. Regroupement des négociations en 3 blocs

5.1.1. Présentation des regroupements des négociations

Regroupement des obligations de négocier en 3 blocs (possibilité de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires) :

- négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (incluant aussi intéressement, participation, épargne salariale et suivi mise en œuvre des mesures relatives à l'égalité professionnelle), art. L. 2242-5 mod.
 - **Remarque** : pour ce seul thème, il est possible de négocier au niveau des établissements distincts sans que les conditions antérieures de la jurisprudence ne soient reprises (absence d'opposition des syndicats représentatifs et négociation effective dans tous les établissements), le risque étant que s'opère donc une différence de traitement qui deviendra difficilement contestable au Prud'homme.
- négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (incluant aussi articulation vie personnelle et vie professionnelle, lutte contre la discrimination, emploi des travailleurs handicapés, pénibilité, régime de prévoyance, droit d'expression), art. L. 2242-8 et L. 2242-12 mod.
- négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC, contrat de génération, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales). Cette négociation doit avoir lieu tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2242-13 et L. 2242-14 mod.).

Possibilité, par accord majoritaire (voir encadré n°2), de modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Tout syndicat signataire pourra revenir à la périodicité annuelle à tout moment concernant la négociation sur les salaires en demandant l'ouverture de négociations sur cette question.

Et enfin, il sera possible d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

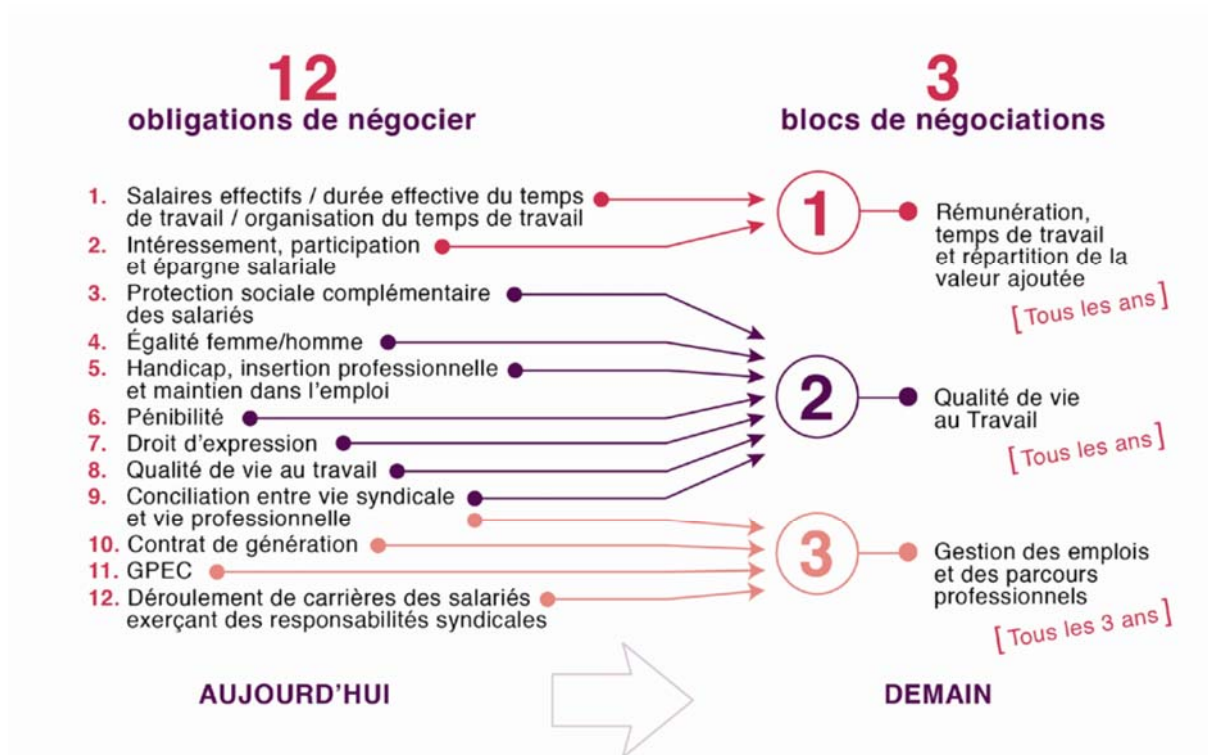


Schéma issu du dossier de presse du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social relatif au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi - 22 avril 2015.

5.1.2. Date d'entrée en vigueur

Entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

À noter que les entreprises couvertes par un accord sur la conciliation vie personnelle/vie professionnelle, l'égalité professionnelle, les mesures de lutte contre les discriminations ou l'emploi des travailleurs handicapés : soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les nouvelles conditions seulement à l'expiration de l'accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

5.1.3. Articles du Code du travail

Section 1 : Modalités de la négociation obligatoire.

« Art. L. 2242-1.(modifié) -Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

« 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

« 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

« 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

« A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-20, suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

« La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

« Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation. »

Section 2 : Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

« **Art. L. 2242-5.(modifié)** -La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

« 1° Les salaires effectifs ;

« 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

« 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

« 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

« Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts. »

Section 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

« **Art. L. 2242-8.(modifié)** -La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

« 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.

« Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum « des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

« 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

« 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

« 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

« Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

« 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre. »

« **Art. L. 2242-12.(modifié)** -La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III. »

Section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

« **Art. L. 2242-13.(modifié)** -Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article

L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

« 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22.

« 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

« 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

« 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

« 5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

« 6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

« **Art. L. 2242-14.(modifié)** -La négociation mentionnée à l'article L. 2242-13 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au second alinéa de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des autres dispositions prévues à la section 4 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie. »

Section 5 : Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

« Art. L. 2242-20.(modifié) -Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

« Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai

« Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

« Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord. »

5.2. Extension de la négociation collective dérogatoire : Affaiblissement du monopole syndical

5.2.1. Dispositif de négociation dérogatoire

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation d'accord est désormais facilitée. En effet, elle peut être menée par des représentants élus et à défaut avec un salarié mandaté, quel que soit l'effectif de l'entreprise (antérieurement, seules les entreprises de moins de 200 salariés pouvaient négocier de tels accords).

Il existe un ordre de priorité quant à l' élu qui pourra négocier :

- En l'absence de DS, priorité est donnée au mandatement d'élus du personnel par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise (ou à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national) dans la limite d'un salarié mandaté par syndicat.
 - Un accord pourra être signé par un seul élu.
 - La validité de ces accords sera subordonnée à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (C. trav., art. L. 223221 mod. et L. 2232-21-1 nouv.).

Remarque : Ce statut « d'élu mandaté » est une nouveauté législative. Contrairement à l'état du droit antérieur, l'élu mandaté pourra signer tout type d'accord et il n'est pas prévu d'approbation par la commission paritaire de branche.

- Dans un second temps, **en l'absence de mandatement d'un élu** représentant du personnel, il devient possible de négocier avec les élus du CE, de la DUP (dont la « DUP conventionnelle ») ou à défaut les DP, mais uniquement sur les thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.
 - La validité de ces accords est subordonnée à leur signature par des titulaires du CE ou à défaut les titulaires DP représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections
 - **ET** à l'approbation par la commission paritaire de branche (Code du travail, art. L. 2232-22 mod.).
- Ce n'est qu'à défaut de représentant élu du personnel qu'il pourra être fait appel à un **salarié mandaté**.
 - Il faut donc qu'aucun élu n'ait souhaité négocier ou qu'il existe un PV attestant de l'absence d'élu ou il peut s'agir d'une entreprise de moins de 11 salariés.
 - Le salarié sera mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national interprofessionnel.
 - La négociation sera uniquement sur les thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif et approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans tous les cas, l'intention de négocier de l'employeur doit être portée à la connaissance des élus par tout moyen, les élus ayant alors un mois pour se faire connaître, les négociations ne débutant qu'à l'issue de ce délai (C. trav., art. L. 2232-23-1 nouv.).

5.2.2. Date d'entrée en vigueur

Entrée en application au 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication de décrets (prévus pour le décembre 2015) fixant :

- les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords (décret en Conseil d'État) (C. trav., art. L. 2232-29 mod.)
- les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par des salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-21-1 nouv.).

A défaut il convient de respecter le dispositif antérieur.

5.2.3. Articles du Code du travail

Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

« **Art. L. 2232-21.(modifié)** -En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. »

« **Art. L. 2232-21-1.(création)** -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 doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »

« **Art. L. 2232-22.(modification)** -En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

« Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« La validité des accords conclus en application du présent article est subordonnée, d'une part, à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

« A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

« **Art. L. 2232-23.(modification)** -Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« **Art. L. 2232-23-1.(création)** -Pour l'application du présent paragraphe, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

« Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21.

« A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-21 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-22. »

Paragraphe 2 : Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

« **Art. L. 2232-24.(modification)** -Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés.

« **Art. L. 2232-25.(création)** Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

6. De nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel

6.1. Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel

A partir du 1^{er} janvier 2017, de nouvelles règles devront s'appliquer :

- **Dans chaque collège électoral, les listes titulaires et suppléants** (pour les élections DP, CE et DUP) **devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.**
 - Possibilité d'arrondir (à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5)
 - En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité femmes et hommes inscrits sur les listes électorales, la liste peut comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- Le résultat des élections devra être transmis, via le procès-verbal des élections, aux organisations syndicales (nouveau) et à l'inspecteur du travail.
- Le contentieux des élections est attribué au juge judiciaire, donc au tribunal d'instance.
- En cas de non-respect de ces mesures, **annulation par le juge, après l'élection, de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté** (ou ne respectant pas les prescriptions en termes de positionnement) en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.
 - **Pas de nouvelles élections : l'instance fonctionnera avec moins d'élus**

Remarque : la difficulté de constituer des listes pour les différentes élections ne doit pas conduire à conclure un accord de DUP.

6.2. Articles du Code du travail

Sous-section 1 : Organisation des élections.

« Art. L. 2324-10.(modification) -Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23.

« Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

« Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. »

Sous-section 4 bis : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

« **Art. L. 2324-22-1.(création)** -Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

« Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants. »

« **Art. L. 2324-22-2.(création)** -Article L2324-22-2 (création) -Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »

Sous-section 5 : Contestations

« **Art. L. 2324-23.(modification)** -La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

« La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. »

7. La création de Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

La loi crée les Commissions paritaires interprofessionnelles instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, entreprises où l'élection de DP n'est pas possible.

- La loi s'inspire, en le généralisant, d'un dispositif antérieur facultatif qui a donné lieu à la création de commissions régionales au niveau de l'artisanat.

Le maintien des commissions régionales ou départementales préexistantes est autorisé sous réserve de respecter certaines conditions énumérées à l'article L. 23 111-1. Dans les faits, l'ensemble des commissions paritaires conventionnelles préexistantes vont pouvoir survivre.

7.1. Mise en place et fonctionnement

Composition

Les commissions seront composées de 20 membres désignés pour une durée de 4 ans renouvelable.

- 10 sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés, proportionnellement à leur audience dans les entreprises de moins de 11 salariés
- et 10 aux organisations d'employeurs.

Les membres salariés des CPRI bénéficieront du statut des salariés protégés jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat. Cette protection s'appliquera également aux salariés figurant dans la propagande électorale lors des élections destinées à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés.

Attribution et moyen : le grand écart

Les commissions auront un rôle limité dans la mesure où il s'agit principalement d'un rôle de conseil, à l'exclusion de tout rôle en matière de négociation. Ainsi, il s'agira de :

- donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles leur étant applicables ;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (intervention uniquement avec l'accord des parties concernées) ;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
- **L'accès aux entreprises se fera uniquement sur autorisation de l'employeur.**

Sur son mode de fonctionnement, on retrouve des dispositions inspirées des IRP « traditionnelles » (type DP, CE, CHSCT, ...), mais avec **des moyens extrêmement faibles au regard du périmètre couvert** :

- heures de délégation limitée à 5 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles ;
- temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission non imputé sur ce crédit d'heures ;
- information de l'employeur par le salarié dans un délai de 8 jours avant la date prévue pour son absence (contrairement aux mandats « traditionnels ») ;
- temps pouvant être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile dans la limite d'une fois et demie son crédit d'heures de délégation dans le mois, tel que dans les DUP ;
- possibilité de répartir entre eux le crédit d'heures (avec information de leurs employeurs respectifs de cette répartition) (mutualisation dans la limite d'une fois et demie leur crédit d'heures dans le mois) tel que dans les DUP ;
- temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission (dont le temps passé aux séances de la commission) considéré de plein droit comme temps de travail payé à l'échéance normale, et assimilé à un temps de travail effectif ;
- frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions, la formation, l'indemnisation des représentants salariés et employeurs exclusivement financés par les crédits versés par le fonds paritaire de financement des syndicats au titre de sa mission relative aux politiques paritaires.

Le « grand écart » résulte du manque d'adéquation entre les attributions et les moyens à dispositions des membres : comment couvrir un territoire de la superficie des 13 nouvelles régions métropolitaines issues de la réforme territoriale avec 10 membres salariés par région, et crédit d'heures total de 65 heures ?

Par ailleurs, précisons que l'employeur est intégralement remboursé par le fonds paritaire de financement des syndicats au titre de sa mission relative aux politiques paritaires, avec la possibilité de pratiquer une retenue sur salaire en cas de défaut de remboursement.

7.2. Date d'entrée en vigueur

Les CPRI devront être mises en place à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les dispositions relatives aux CPRI entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017 sauf pour les dispositions relatives à la propagande électorale et au statut protecteur applicables au 1^{er} janvier 2016). En attente de décrets en Conseil d'État déterminant, notamment :

- les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale ;
- les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés sur la propagande électorale ;
- les modalités de la publicité relative à la composition de la commission ;
- les modalités de versement des crédits et de financement par le fonds paritaire (C. trav., art. L. 23-114-3 nouv.).

7.3. Articles du Code du travail

Titre XI - COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIÉS

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

« Art. L. 23-111-1.(nouveau)- I.-Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés.

« II.-Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :

« 1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 ;

« 2° Composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.

« III.-Pendant la durée du mandat prévue à l'article L. 23-112-3, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié. »

Chapitre 2 - Composition et mandat

« **Art. L. 23-112-1.(nouveau)** -La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

« 1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6 ;

« 2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° du I de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises de moins de onze salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

« Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

« Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un. »

« **Art. L. 23-112-2.(nouveau)** -Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L. 2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.

« Cette propagande peut être différenciée par région.

« L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés. »

« **Art. L. 23-112-3.(nouveau)** -Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable. »

« **Art. L. 23-112-4.(nouveau)** -Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. »

« **Art. L. 23-112-5.(nouveau)** -La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative. »

« **Art. L. 23-112-6.(nouveau)** -Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique. »

Chapitre 3 - Attributions

« **Art. L. 23-113-1.(nouveau)** -Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

« 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

« 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

« 3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

« 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

« Art. L. 23-113-2.-Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur. »

Chapitre 4 – Fonctionnement

« **Art. L. 23-114-1.(nouveau)** -L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

« Les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles peuvent répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils informent leurs employeurs respectifs de cette répartition. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

« Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

« Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. »

« **Art. L. 23-114-2.(nouveau)** -L'exercice du mandat de membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée d'un membre de la commission sont soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la présente deuxième partie.

« Les salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés conformément à l'article L. 23-112-2 et les anciens membres de la commission bénéficient également de cette protection, dans les conditions prévues au même livre IV. »

« **Art. L. 23-114-3.(nouveau)** -Les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés, dans les conditions définies à l'article L. 23-114-1, et l'indemnisation des représentants employeurs sont exclusivement financés par les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11.

« Le montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur en application de l'article L. 23-114-1, est remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié concerné.

« Les conditions d'application du présent article sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

« **Art. L. 23-114-4.(nouveau)** -La commission détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement. »

Chapitre 5 - Dispositions d'application

« **Art. L. 23-115-1.(nouveau)** -Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent titre, notamment :

« 1° Les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2 ;

« 2° Les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés au dernier alinéa du même article L. 23-112-2 par les organisations syndicales de salariés ;

« 3° Les modalités de la publicité relative à la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;

« 4° Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre. »

Section 15 - Licenciement d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

« **Art. L. 2411-25.(nouveau)** -Le licenciement du salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Cette autorisation est également requise pour le licenciement du salarié figurant sur la propagande électorale, pendant une durée de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2, et pour le licenciement du salarié ayant siégé dans cette commission, pendant une durée de six mois à compter de l'expiration de son mandat.

« Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation du salarié sur la propagande électorale. »

Section 16 - Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

« **Art. L. 2412-16.(nouveau)** --La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 avant son terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Cette procédure s'applique également pendant une durée de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2 et de six mois à compter de l'expiration du mandat du salarié ayant siégé dans cette commission. »

Chapitre 10 - Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle

« **Art. L. 243-10-1.(nouveau)** -Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1, d'un salarié figurant sur la propagande électorale des organisations syndicales en vue de la constitution de cette commission ou d'un ancien membre de la commission en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévue au présent livre est puni de la peine prévue à l'article L. 2432-1. »

8. Divers

8.1. « Valorisation » des parcours professionnels des élus et mandatés

Entretiens de début et de fin de mandat

En début de mandat, tous les membres représentant du personnel titulaire ou tout titulaire d'un mandat syndical peuvent demander à bénéficier d'un entretien individuel.

L'entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. **Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.**

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix employée par l'entreprise.

En fin de mandat, les représentants du personnel titulaires et les titulaires d'un mandat syndical **disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30%** de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier d'un entretien avec l'employeur pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Évolution salariale garantie

Vont bénéficier de cette garantie les salariés détenteurs d'un des mandats suivants :

- DS, DP, CE, représentants du personnel au CHSCT ;
- les représentants syndicaux au CE ;
- les représentants de la section syndicale ;
- les membres du groupe spécial de négociation et membres du CE européen ainsi que les membres du groupe spécial de négociation et les représentants au comité de la société européenne, au comité de la société coopérative européenne et au comité de la société issue de la fusion transfrontalière.

Cependant, **cette garantie ne s'appliquera qu'au salarié disposant d'heures de délégation sur l'année** dépassant 30% de leur durée de travail ce qui représenterait 72 000 à 90 000 salariés selon l'Etude d'impact du projet de loi.

Montant de la garantie

Sauf accord collectif plus favorable, les salariés précités doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par :

- les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à ancienneté comparable) ;
- ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

L'assiette de la garantie d'évolution salariale correspond au salaire ou traitement ordinaire de base au minimum et tous les autres **avantages et accessoires payés en espèces ou en nature en raison** de l'emploi. Sont donc exclues, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités et les indemnités versées par l'employeur.

Validation des compétences acquises pendant le mandat

La loi Rebsamen crée un dispositif national de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au titre de leur mandat.

Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences seront inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) (C. trav., art. L. 6112-4 nouveau et L. 6123-1 modifié).

8.2. Congé syndical : maintien du salaire

Le congé de formation économique, sociale et syndicale permet à tout salarié de participer à des stages ou sessions de formation afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2015, les employeurs d'au moins dix salariés étaient tenus de maintenir le salaire de leurs salariés en congé de formation syndicale (dispositif dit du « 0,08‰ »). La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 dite « Loi formation » les a libérés de cette obligation, cette prise en charge étant assurée par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Loi « Rebsamen » revient sur ce dispositif en inscrivant à nouveau à l'article L. 3142-8 du Code du travail le maintien de la rémunération par l'employeur.

Maintien de salaire conditionné à une demande syndicale

L'employeur doit maintenir **totalem**ent ou **partiellem**ent la rémunération (y compris les cotisations et les contributions sociales afférentes) d'un salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale, dès lors qu'une organisation **syndicale** en fait la **demande**.

Le texte précise qu'il doit s'agir d'une **organisation syndicale indépendante**, respectant les valeurs républicaines et légalement constituée depuis au moins deux ans. Son champ professionnel et géographique doit également couvrir celui de l'entreprise (ou de l'établissement).

La **demande** de l'organisation syndicale doit être expresse et **écrite**. Elle doit préciser le **niveau** demandé du **maintien** de rémunération. Si l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié. L'**accord écrit du salarié** pour bénéficier du maintien de son salaire est joint à la demande du syndicat.

Remboursement de la part de la rémunération maintenue

L'employeur ayant maintenu la rémunération du salarié en congé peut en obtenir le **remboursement** auprès de l'**organisation syndicale** ayant formulé la demande.

Une **convention** conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur peut définir le **montant** que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le **délai** de ce remboursement. À défaut de convention, l'organisation syndicale rembourse, dans un **délai** défini par **décret**, la **totalité** du montant maintenu au titre de sa demande ou en application d'un accord collectif prévoyant le maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si cet accord en dispose autrement. Doit être aussi remboursé le montant des **cotisations** et contributions sociales afférentes à la rémunération.

Si l'organisation syndicale **ne rembourse pas** l'employeur, ce dernier peut procéder à une **retenue** sur le **salaire** du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret.

Le dispositif sera applicable suite à la parution des décrets, dont la publication est envisagée pour octobre 2015.

9. L'essentiel à retenir :

Pression à la création de délégation unique du personnel (fusion DP + CE +CHSCT)

- À l'initiative de l'employeur dans les entreprises (à ne pas confondre avec un établissement) de moins de 300 salariés
- Soumis à un accord majoritaire dans les entreprises de + de 300 salariés

Dans tous les cas (DUP ou maintien de la situation actuelle) :

- Regroupement des temps de consultations obligatoires au CE, à partir du 1/01/2016.
- Renforcement du rôle de la BDES pour l'ensemble des consultations (CE + CHSCT et DUP), à partir du 1/01/2016.
- Réorganisation des temps et des modalités de négociations collectives à partir du 1/01/2016.
- Dès maintenant, possibilité pour l'employeur de faire des réunions communes CE/CHSCT sur un projet commun.
- Obligation de respecter la proportion hommes/femmes des différents collègues lors de la constitution d'une liste pour l'ensemble des élections, à partir du 1/01/2017.

Mise en place d'une instance représentative pour les TPE

- Création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), composées de vingt membres à parité.
- Ces commissions auront surtout un rôle d'information et de conseil, et leurs membres ne pourront se rendre dans les entreprises concernées que s'ils obtiennent l'accord du chef d'entreprise.

10. Annexes

10.1. Bibliographie

- Dossier de presse, relatif au projet de loi sur le dialogue social et à l'emploi, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 22 avril 2015.
- Echancier de mise en application de la loi n°2015-994 du 17 août 2015, Légifrance.
- Tableau récapitulatif de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, Editions Législatives, Dictionnaire permanent social, septembre 2015.
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015, Revue Pratique de Droit Social (RPDS) n°848, septembre 2015.
- Statut des représentants du personnel, dossier juridique, Liaisons Sociales Quotidien, n°16932 du 12 octobre 2015.
- La réforme de la négociation collective, dossier juridique, Liaisons Sociales Quotidien, n°16906 du 4 septembre 2015.

10.2. Rappel : principes de la BDES

Suite à la loi du 14 juin 2013 dite de « sécurisation de l'emploi », l'article L. 2323-7-1 du Code du travail instaure une **nouvelle obligation de consulter tous les ans le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise** et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Dans le même temps, la loi a instauré le principe d'une nouvelle **base de données économiques et sociales**, mise régulièrement à jour et rassemblant un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que des membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et des délégués syndicaux.

- Cette base de données devait être à l'origine le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques.
- **Depuis la loi Rebsamen, il s'agit du support de base de l'ensemble des consultations récurrentes obligatoires.**

La base de données : quel contenu ?

L'article L. 2323-7-2 du Code du travail prévoit que les informations contenues dans **la base de données porteront sur 8 thèmes** (*détail dans l'art. R. 2323-1-4*). Ces informations portent sur les **2 années précédentes** et **l'année en cours** et intègrent des perspectives des **3 années suivantes**.

- **ATTENTION** : à partir du 1^{er} janvier 2016, l'article du Code du travail sera le **L.2323-8**.
- La base de données doit être **accessible en permanence** aux membres du CE ou à défaut aux DP, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux.
- La base de données devra également mettre à disposition des représentants du personnel les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise (art. R. 2323-1-2 du Code du travail).
- Les représentants du personnel ayant accès à cette base seront tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (art. R. 2323-1-8 du Code du travail).
- La base de données doit être tenue à la disposition des représentants du personnel concernés par support informatique ou papier (art. R. 2323-1-7). Quelle que soit la forme choisie, dans tous les cas, 2 obligations sont à la charge de l'employeur :
 - informer les représentants du personnel concernés de l'actualisation de la base de données,
 - fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

L'article R. 2323-1-6 prévoit que la base de données est constituée au niveau de l'entreprise.

- Dans les entreprises dotées d'un CCE, la base comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Attention : Le décret du 27/12/2013 précise que le contenu des informations varie selon l'effectif.

- Pour les entreprises de moins de 300 salariés, cf. l'article R. 2323-1-4.
- Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, cf. l'article R. 2323-1-3.