

Journée d'études Info'Com

Matinée du 9 mars 2016

**La Loi Rebsamen sur le dialogue social :
Quelles conséquences sur les moyens des représentants
du personnel et sur leur capacité d'action ?**

Intervenants :

Urbana GONÇALVES
u.goncalves@progexa.fr

Alan PIRROTTINA
a.pirrottina@progexa.fr

1^{er}/02/2016

La loi Rebsamen : faire rentrer par la fenêtre de la loi ce qui avait été mis à la porte par la négociation interprofessionnelle

En 2014, lors des négociations interprofessionnelles concernant « *la qualité et l'efficacité du dialogue social* », les organisations patronales ont avancé l'idée de modifier les seuils sociaux (déclenchant l'instauration d'institutions représentatives du personnel ou des consultations obligatoires) ou encore de regrouper les différentes instances, au nom de la « *simplification du Code du travail* ». « *L'inefficacité du droit du travail* » ainsi que le poids des risques judiciaires pesant sur les employeurs étant perçus comme frein au recrutement, et in fine, à l'emploi.

➤ **Les négociations se sont achevées en janvier 2015 sans signature d'un accord.**

Le gouvernement reprend l'initiative en mars 2015, donnant lieu à la loi du 17 août 2015, dite loi « Rebsamen », sur « *le dialogue social et l'emploi* ».

La loi Rebsamen est applicable depuis le 19/08/2015,

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

Les dates sont systématiquement précisées dans le documents.

Une loi aux contours multiples :

1. Dialogue social dans les entreprises
2. Régime d'assurance chômage pour les intermittents du spectacle
3. Sécurité des parcours professionnels (Compte Personnel d'Activité)
4. Mise en place de la prime d'activité (fusion du RSA et de la Prime pour l'emploi)

SOMMAIRE

Analyse de la loi Rebsamen

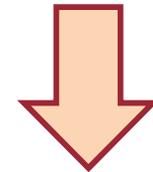
- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- Regroupement des temps de consultations
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)
- Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel
- Mais aussi...

Extension du principe de la DUP (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises de moins de 300 salariés

• Quel seuil ?

- « 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)

Ce n'est pas une obligation



Si une DUP est mise en place dans une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP est mise en place dans chaque établissement*.

- La DUP regroupe des instances d'un même échelon : elle ne fusionne pas plusieurs CE ou plusieurs CHSCT

Comme cette décision modifie le fonctionnement des IRP, ces dernières sont donc consultées.

- **Mais avis défavorable ne vaut pas veto** : la décision s'applique à l'issue de la procédure de consultation (une fois l'avis rendu).

• Quand ?

- Mise en place à l'initiative de l'employeur, au moment du renouvellement** ou de la création d'une des IRP.

• Comment ?

- Il faut une **consultation** des DP, du CE s'il existe, voire de la DUP « ancienne formule » (lors de l'intégration du CHSCT)

* Au niveau du périmètre du comité d'établissement (donc + de 50 salariés)

** La durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être **prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans**, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP.

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 en annexe.*
- Création d'un secrétaire adjoint.
- Réunion au moins tous les 2 mois* (6 par an minimum), dont 4 doivent porter sur des sujets CHSCT.
- Les suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative.
- Ordre du jour commun 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.

Possibilité d'avoir des dispositions plus favorables par accord de branche ou d'entreprise concernant le nombre d'élus et leurs heures de délégation, ou encore le nombre de réunions.

(*) Cela s'applique pour toutes les entreprises < 300 salariés, en DUP ou non (auparavant < 150 salariés).

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) : **mais en pratique ?**

- Une **diminution des heures de délégation** qui peut représenter **28%** du total actuel.
- Réunions de l'instance (commune) au moins tous les 2 mois :
 - 6 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).

La DUP ancienne formule vouée à disparaître

Pour les entreprises déjà en DUP (DP/CE) :

- L'employeur peut décider de ne pas inclure le CHSCT.
 - Il doit recueillir l'avis de la DUP (ancienne formule).
 - **Le maintien de la DUP ancienne formule n'est possible que dans la limite de 2 cycles électoraux (sans compter la fin de mandat en cours).**
- Si l'employeur veut inclure le CHSCT, le processus est le même que pour la constitution d'une DUP élargie :
 - La mise en place s'effectue lors d'un renouvellement d'instance.
 - L'employeur doit consulter les instances en place (qui ne peuvent s'y opposer).
 - Les règles électorales sont celles qui régissent le CE (art. L. 2326-2) et non celles relatives au DP (comme auparavant pour la DUP ancienne formule).

Des zones de flou dans l'attente de la publication de décrets

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

- Combien de représentants ? (2326-2-1 nouv.)
- Comment désigner le secrétaire et son adjoint ? (2326-4 nouv.)
- 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 (L. 2325-35) ou l'expert agréé (L. 4614-12) ?
 - Les avis sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE : 1 ou 3 mois si concerne CHSCT ?
- Mutualisation des crédits d'heures (dans le temps et entre RP) sur une année civile* :
 - Avec un plafond équivalent à 1,5 fois du crédit d'heures mensuel (tendance actuelle) ?
 - Dans quelles conditions** les suppléants pourraient récupérer les heures non utilisées par les titulaires ?

* Le projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 29/12/2015 prévoit la possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois, avec **information préalable de l'employeur 1 mois avant la date prévue pour leur utilisation.**

** **1 mois de délai de prévenance s'appliquerait** aussi pour une mutualisation des heures de délégation entre titulaires, ou entre titulaires et suppléants. Dans ce cas, l'employeur devrait être informé par **un document écrit** précisant l'identité des représentants du personnel concernés et le nombre d'heures mutualisées.

Dans les entreprises de + de 300 salariés, le regroupement des instances est soumis à un accord collectif majoritaire

- **Quand ?**

- Mise en place à l'initiative de l'employeur, au moment de la constitution ou du renouvellement d'une des IRP.

- **Comment ?**

- Contrairement aux entreprises de moins de 300 salariés (où les IRP 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 + de 50% des suffrages exprimés).

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.



La fusion est une possibilité : pas une obligation !

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)

Mise en place de la « *Délégation unique conventionnelle* » : 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).
- Si accord dans une entreprise comportant des **établissements distincts**, la DUP peut être mise en place au niveau **d'un ou de plusieurs établissements** (art. L. 2391-2).
- Une DUP conventionnelle 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).

* Au niveau du périmètre du comité d'établissement (donc + de 50 salariés)

Accord de regroupement des instances :

Une composition et des règles de fonctionnement à la carte

- **L'accord ne pourra pas prévoir des modalités de moyens inférieures à celles fixées dans le décret à venir** (prévu à l'origine en 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, compositions d'une commission d'hygiène, sécurité et des conditions de travail** (avec 4 réunions au minimum)



- 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.

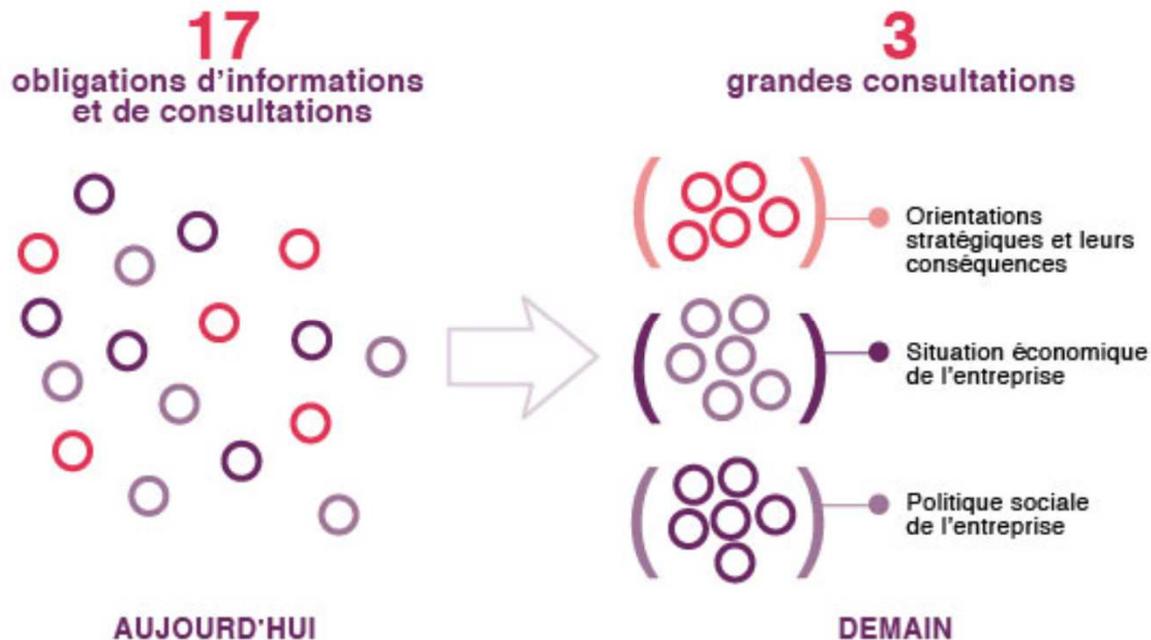
Analyse de la loi Rebsamen

- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- **Regroupement des temps de consultations**
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)
- Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel
- Mais aussi...

Entrée en
vigueur
1/01/2016

Un regroupement des temps de consultation (1/3)

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

- Y compris sur le CICE
- 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.

Détails des consultations en annexe

Un regroupement des temps de consultation (2/3)

- **Possibilité de conclure un accord d'entreprise sur :**

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

Pour une raison inexplicquée, cette possibilité ne fait pas l'objet d'un accord majoritaire mais **un accord 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 organiser la consultation ?**

- À défaut d'accord, le processus d'info-consultation dure 1 mois (+1 mois 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 le champ de compétences est partagé avec le CHSCT).

- **Par ailleurs, les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus obligatoirement soumis à l'avis du CE.**

Un regroupement des temps de consultation (3/3)

- **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. **Quid de la mission sur les comptes prévisionnels ?**

- **Une grande partie des informations concernant ces 3 consultations doivent désormais être mises à la disposition de la BDES (voir diapo suivante).**

- **Un « renforcement » de la BDES** (pierre angulaire de la consultation sur les orientations stratégiques, mais de plus en plus des autres consultations), **mais après quel bilan de son application, de son utilisation et de son accessibilité ?**
- **Flou juridique** : l'employeur est-il tenu de fournir les documents supports des consultations en séance ?

Détail du contenu de la BDES en annexe

Entrée en
vigueur
1/01/2016

Renforcement du rôle de la BDES

- **L'ensemble des informations transmises de manière récurrente 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 prévu en décembre 2015).
- 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.
 - **Chaque membre représentant du personnel doit donc avoir accès à la BDES.**

Nouvel article (L.2323-8), en vigueur au 1^{er} janvier 2016, qui complètera l'actuel (L.2323-7-2).

En attente de publication des décrets (prévus en décembre 2015) concernant :

- **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).

Analyse de la loi Rebsamen

- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- Regroupement des temps de consultations
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)
- Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel
- Mais aussi...

Un regroupement des négociations obligatoires (1/2)

Regroupement des 12 obligations de négocier existantes 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.
 - négociation possible au niveau des établissements distincts.
- **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) :
 - **négociation tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés** (art. L. 2242-13 et L. 2242-14 mod.).

Dispense de négocier selon les nouvelles modalités sur les thèmes suivants déjà couverts par un accord au 1^{er} janvier 2016, et ce jusqu'à l'expiration de l'accord (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018) :

- ✓ à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- ✓ à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ✓ aux mesures de lutte contre les discriminations ;
- ✓ ou à l'emploi des travailleurs handicapés.

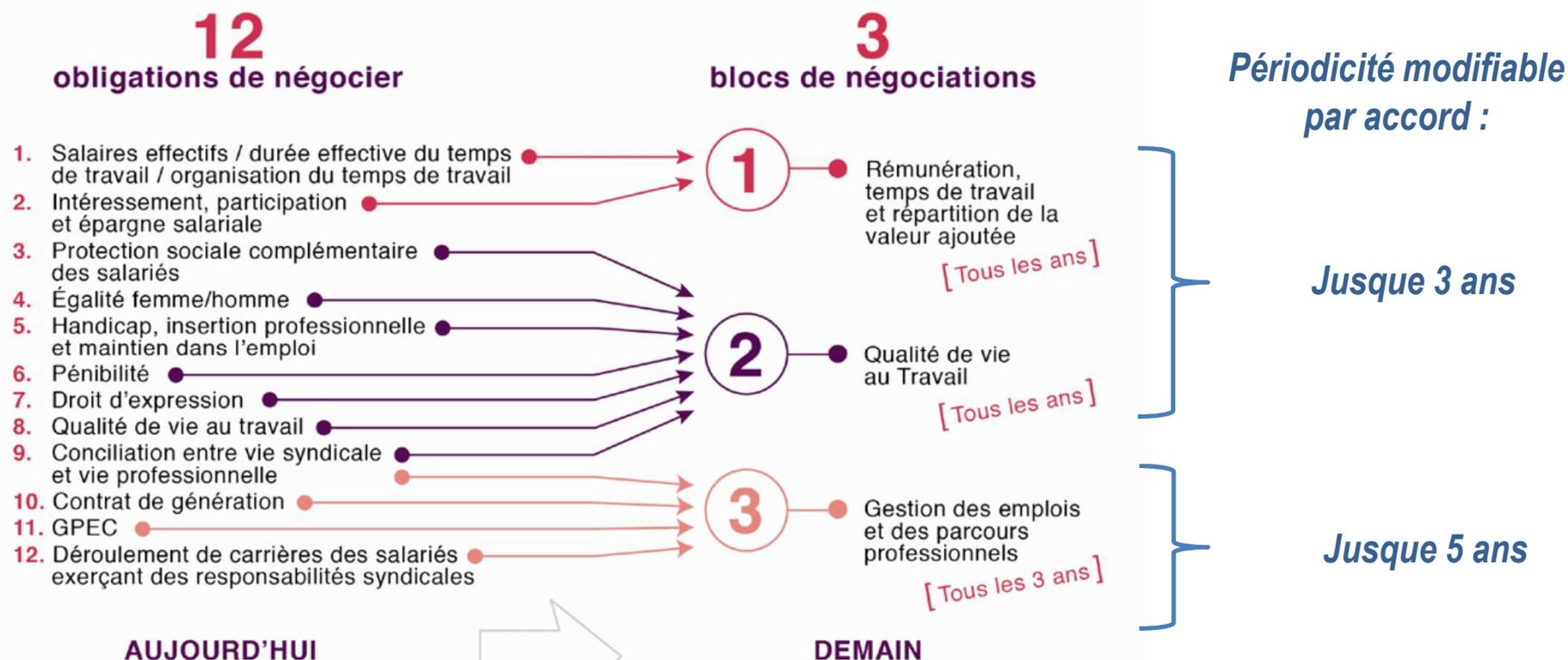
Entrée en
vigueur
1/01/2016

Un regroupement des négociations obligatoires (2/2)

Risque qu'un accord majoritaire modifie 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.



➤ Un accord peut décider de négocier sur les salaires tous les 3 ans.



Elargissement du champ d'action des élus mandatés : en vue de multiplier les accords d'entreprise ?

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la négociation d'accord est désormais facilitée.

- **En l'absence de DS**, priorité est donnée au **mandatement d'élus** du **personnel par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche** (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**.
 - Ce statut « *d'élu mandaté* » est une nouveauté législative. Il **pourra signer tout type d'accord** et il **n'est pas prévu d'approbation par la commission paritaire de branche**.
- **En l'absence de mandatement d'un élu**, 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 représentants élus** 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.

Analyse de la loi Rebsamen

- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- Regroupement des temps de consultations
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- **Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)**
- Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel
- Mais aussi...

Même en l'absence de DUP, possibilité de regroupement des consultations (quelque soit la taille de l'entreprise), ou l'instance unique sans le dire !

- **Possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes au CE et au CHSCT.** Il lui suffit (hors PSE) de :
 - Inscrire le projet à l'ordre du jour de la réunion commune au moins 8 jours avant ;
 - 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.
- En cas de création d'une instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT), les CHSCT locaux ne seront plus consultés.
- **Nouvelle articulation concernant les niveaux de consultation :**
 - 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.
 - Si les mesures de mise en œuvre spécifiques aux établissements ne sont pas encore définies, seul le CCE est consulté.

**Attention de ne pas prévenir
l'employeur de cette possibilité !**

Modifications concernant les règles de fonctionnement des CE

- **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 (art. L. 2325-5-1).
 - Cela concerne également le CCE et la DUP.
 - En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.
 - Un décret (prévu initialement pour octobre 2015) devra déterminer les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.
- Définition d'un **délai maximum pour rédiger un PV et d'un contenu minimal**.
 - **Par accord** (avec les DSR, ou à défaut de DS : accord employeur/CE) ; **sinon : conditions du décret*** (prévu à l'origine en octobre 2015) qui prévalent aussi pour la DUP.
- **Enregistrement et sténographie des séances du CE** (art. L.2325-20) dans les conditions** à définir par le futur décret du Conseil d'Etat (prévu à l'origine pour octobre 2015)

* Projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 29/12/2015 :

- **Délai** : le PV devrait être transmis par le Secrétaire du comité à l'employeur **dans les 15 jours** suivant la réunion à laquelle il se rapporte. Et, avant si une nouvelle réunion est prévue pendant ce laps de temps.
- **Contenu** : le PV comporterait au moins le **résumé des délibérations** du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

** Projet de décret : lorsque la décision émane du CE, l'employeur ne pourrait **pas s'y opposer**, excepté pour les délibérations portant sur des informations revêtant un caractère **confidentiel** et présentées comme telles par l'employeur.

Modifications concernant les règles de fonctionnement du CHSCT

- **Obligation de se doter d'un règlement intérieur (L.4614-2).**
- **La durée du mandat des membres du CHSCT s'aligne sur celui des autres représentants (art. L. 4613-1 modifié).**
 - à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place.
- En l'absence d'accord, les réunions pourront se faire en **visioconférence** (maximum 3/an).
- **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)

En attente de publication des décrets (prévus en oct. 2015) par le Conseil d'Etat :

- de 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.

Analyse de la loi Rebsamen

- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- Regroupement des temps de consultations
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)
- **Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel**
- Mais aussi...

Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel

- **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 (art. L.2324-22).
 - Possibilité d'arrondir (à l'entier supérieur en cas de décimale $>$ ou $=$ à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale $<$ 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.



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

Analyse de la loi Rebsamen

- Extension du principe de Délégation Unique du Personnel (DUP)
 - Cas des entreprises de moins de 300 salariés
 - Cas des entreprises de plus de 300 salariés
- Regroupement des temps de consultations
- Réorganisation des temps et modalités de négociations
- Modification du fonctionnement du CE et du CHSCT (hors DUP)
- Nouvelles modalités d'élection des représentants du personnel
- **Mais aussi...**

D'autres mesures également contenues dans la loi

- **La création des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles**
 - Pour représenter les entreprises de moins de 11 salariés relevant de branches n'ayant pas de commission paritaire régionale ou départementale en place, elles sont composées de 20 membres salariés et employeurs.
- **La « valorisation » des parcours professionnels des élus et mandatés**
 - **Entretien de début de mandat**, à la demande des représentants du personnel titulaire, délégués syndicaux ou titulaires d'un mandat syndical, portant sur **les modalités pratiques d'exercice du mandat** au sein de l'entreprise au regard de l'emploi occupé ;
 - **Entretien au terme du mandat** de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, dont les heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du travail, en vue de **recenser les compétences acquises** au cours du mandat et de préciser les **modalités de valorisation de l'expérience** acquise ;
 - **Garantie d'évolution plancher de la rémunération** : les élus et mandatés dont les heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du travail **bénéficient d'une évolution de leur rémunération au moins égale** aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période de leur mandat par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (et à défaut la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise).
- Précisions sur la **centralisation des informations concernant le compte pénibilité.**

Le seuil de 30 % du temps de travail représente plus de 40 heures de délégation par mois
=> Ne concerne que les entreprises d'une taille significative.

Précisions sur le dispositif de subrogation dans le cadre de la prise en charge du congé de formation syndicale

- **Rappel : la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a fait évoluer le mode de financement du congé de formation syndicale à partir du 1^{er} janvier 2015**
 - Jusque là, les employeurs avaient l'obligation de rémunérer le congé de formation syndicale dans la limite de 0,008% de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours.
 - **Depuis le 1^{er} janvier 2015, la prise en charge de la formation est assurée par le « fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs »** qui est notamment alimenté par une nouvelle contribution patronale de 0,016 % de la masse salariale.
- La loi Rebsamen qui a précisé le **droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale**, selon un dispositif de subrogation (Article L3142-8 CdT).
 - **En plus de la demande de congé du salarié au moins 30 jours à l'avance,**
 - **Il est nécessaire que l'organisation syndicale collecteur du 0,016% fasse une demande de maintien de rémunération auprès de l'employeur.**
 - La demande de l'OS doit être expresse et écrite, et préciser le niveau demandé du maintien de rémunération.
 - **Une convention est ensuite conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur** qui fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.
 - L'employeur doit transmettre, dans les 3 mois à compter du jour du paiement de la rémunération, la demande de remboursement à l'organisation syndicale qui a ensuite 3 mois pour acquitter le montant dû.
 - **En cas de non-remboursement par le syndicat, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire de la formation, dans les conditions et limites précisées par un décret du 30/12/2015.**
 - ✓ 50 € / mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 € ;
 - ✓ en 6 fractions égales réparties sur 6 mois lorsque le montant dû est compris entre 300 € et 1 200 € ;
 - ✓ ou réparti sur 13 mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 €.

Loi Rebsamen : 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 plus de 300 salariés.
- **Dans tous les cas (DUP ou maintien de la situation actuelle) :**
 - Regroupement des temps de consultations obligatoires au CE et renforcement du rôle de la BDES à partir du 1/01/2016 ;
 - Réorganisation des temps et des modalités de négociations collectives obligatoires à partir du 1/01/2016 ;
 - Possibilité pour l'employeur de faire des réunions communes CE/CHSCT sur un projet commun ;
 - Obligation de respecter la proportion hommes/femmes des différents collèges lors de la constitution d'une liste pour l'ensemble des élections à partir du 1/01/2017.

ANNEXES

- **Nombre minimum d'élus et d'heures de délégation** (à confirmer par les décrets)
- **Détail des consultations du CE** (à partir du 1^{er} janvier 2016)
- **Rappels sur la LSE du 14 juin 2013 : information-consultation sur les orientations stratégiques et de base de données économiques et sociales**
- **Le contenu de la BDES**

Nombre minimum d'élus titulaires et suppléants (à confirmer par les décrets)

Effectif	Nb élus DP & CE & CHSCT	Nb élus DUP élargie (projet 1*)	Nb élus DUP élargie (projet 2**) x	Nb élus DUP (DP/CE) & CHSCT x	Ecart DUP +** / ex DUP & CHS x
50-74	8T + 5S	5T + 5S	4T + 4S	6T + 3S	-2T + 1S
75-99	10T + 7S	6T + 6S	5T + 5S	7T + 4S	-2T + 1S
100-124	12T + 9S	7T + 7S	6T + 6S	8T + 5S	-2T + 1S
125-149	13T + 10S	8T + 8S	7T + 7S	9T + 6S	-2T + 1S
150-174	13T + 10S	9T + 9S	8T + 8S	10T + 7S	-2T + 1S
175-199	14T + 11S	10T + 10S	9T + 9S	11T + 8S	-2T + 1S
200-249	15T + 11S	11T + 11S	11T + 11S	<i>Interdit (car supérieur à la limite de 200)</i>	
250-299	16T + 12S	12T + 12S	12T + 12S		

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.

* Source : rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale

** Source : avant-projets de décret transmis aux partenaires sociaux le 29/12/2015

Contingent minimal d'heures de délégation (à confirmer par les décrets)

Effectif	Total heures DP & CE & CHSCT <small>xx</small>	Total heures DUP élargie (projet 1*)	Total heures DUP élargie (projet 2*) <small>xx x</small>	Ecart DUP+** / DP & CE & CHSCT <small>xx</small>	Total heures DUP & CHSCT <small>x</small>	Ecart DUP+** / ex DUP & CHSCT <small>x</small>
50-74	96	5x13=65	4x18=72	-24 soit -25%	66	+1 / T
75-99	131	6x14=84	5x19=95	-36 soit -27%	86	+1,3 / T
100-124	175	7x15=105	6x21=126	-49 soit -28%	115	+1,4 / T
125-149	190	8x17=136	7x21=147	-43 soit -23%	135	+1,3 / T
150-174	190	9x18=162	8x21=168	-22 soit -12%	155	+1,3 / T
175-199	205	10x19=190	9x21=189	-16 soit -8%	175	+1,3 / T
200-249	210	11x19=209	11x21=231	+21 soit +10%	<i>Interdit (car ></i>	
250-299	225	12x19=228	12x21=252	+27 soit +12%	<i>la limite de 200)</i>	

Pour mémoire :

DP = 15h

CE = 20h

CHSCT = 2h (moins de 100 salariés) ou 5h

DUP = 20h

Un risque de baisse drastique des moyens des RP dans les entreprises ayant entre 50 et 200 salariés : jusqu'à -28% d'heures de délégation !

* Source : rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale

** Source : avant-projets de décret transmis aux partenaires sociaux le 29/12/2015

Détail du regroupement des info-consultations en 3 blocs (1/2)

Orientations stratégiques
(art. L.2323-10 CdT)



Situation économique & financière (art. L.2323-12 CdT)



Politique sociale
(art. L. 2323-15 du CdT)



Informations centralisées dans la banque de données unique (BDU), anciennement BDES, obligatoire pour toutes entreprises de plus de 50 salariés

- **Les orientations stratégiques** de l'entreprise et 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 et aux stages .
- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** et les orientations de la formation professionnelle.

Quand ?

- **La situation économique et financière**
- **La politique de recherche et de développement** technologique de l'entreprise ;
- **L'utilisation du CICE**

Quand ?

Après l'approbation des comptes annuels (n-1) par l'AG des actionnaires

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).

- L'évolution de l'**emploi** ;
- Les **qualifications** ;
- Le programme pluriannuel de **formation** ;
- Les actions de **prévention et de formation** ;
- **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** ;
- Les modalités d'utilisation du contingent annuel **d'heures supplémentaires** ;
- Les modalités d'exercice du **droit d'expression**.

Quand ?

Récapitulatif du processus d'information-consultation (2/2)

Orientations stratégiques

Situation économique & financière

Politique sociale

Recours possible à l'expertise pour ces 3 consultations



Prise en charge :
80% par l'employeur et
20% par le CE (sauf accord
avec l'employeur)

Durée de la procédure d'info-consultation :

- **1 mois** de délai entre l'information et la consultation (rendu de l'avis)
- **2 mois** si recours à une expertise CE. Dans ce cas :
 - L'expert envoie sa lettre de mission en **j+3** après sa nomination par le CE
 - La Direction envoie l'ensemble des info en **j+5** après la demande de l'expert.
 - Les délais de la consultation commencent à courir après l'obtention de toutes les informations demandées par l'expert.

Quand nommer l'expert ? :

- lors de la 1^{ère} réunion d'information sur chacun des thèmes
- Inscription du recours à l'expert à l'OJ de la réunion, vote en réunion
- Informer l'expert dès la fin de la réunion au cours de laquelle il a été nommé.

Possibilité de conclure un accord collectif d'adaptation des modalités de consultations récurrentes (dates, durée...) ainsi que sur la liste des informations mises à disposition du CE

Rappels sur la LSE du 14 juin 2013 (1/2) :

Instauration d'une I-C sur les orientations stratégiques

Σ **La Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) du 14 juin 2013**, suite à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, a **instauré une nouvelle procédure d'information-consultation (I-C)** qui s'inscrit dans la volonté -pour le législateur- d'un partage d'informations sur la stratégie de l'entreprise en matière économique et sociale entre les représentants du personnel et l'employeur, et ainsi favoriser le dialogue social. Elle est **applicable depuis le 14 juin 2014*** pour les entreprises de plus de 300 salariés.

(*) Et depuis le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés

Σ **Les élus du (C)CE doivent pouvoir apprécier si les orientations stratégiques retenues sont suffisamment souples pour s'adapter aux aléas futurs, et surtout évaluer si les choix retenus ne mettent pas en péril l'entreprise ou l'emploi.**

- C'est une analyse critique des orientations stratégiques qui est préconisée par la LSE. Les élus du CE doivent disposer d'informations leur permettant de formuler non seulement un avis mais aussi des propositions d'orientations alternatives s'ils le jugent souhaitable.
- **Au sein d'un groupe, il est important de positionner l'endroit où la stratégie se décide :**
 - ✓ Si le dirigeant d'une entité n'a aucune influence sur la stratégie arrêtée par le groupe, il informera le (C)CE des éléments d'orientations stratégiques qu'il connaît.
 - ✓ Si l'entité bénéficie d'une certaine autonomie, le dirigeant devra préciser ses délégations de pouvoirs pour cerner les domaines dans lesquels il bénéficie d'une indépendance totale l'amenant ainsi à arrêter une stratégie d'entreprise.

Σ **La LSE a également instauré l'obligation d'établir une Base de Données Economiques et Sociales (BDES) qui est le support de l'I-C** sur les orientations stratégiques et leurs conséquences et dont les informations (sur 8 thèmes) ont été précisées par le décret d'application du 27 décembre 2013.

- **La liste prévue par l'article R2323-1-3* CdT est exhaustive, à défaut d'accord prévoyant plus d'informations, et l'employeur ne peut y déroger.**

(*) Article R2323-1-4 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés

Rappels sur la LSE du 14 juin 2013 (2/2) :

Mise en place d'une base de données économiques et sociales

La base de données : quel contenu ?

Les informations de la base de données portent sur **8 thèmes**, sur les **2 années précédentes**, l'**année en cours** et intègrent les perspectives des **3 années suivantes**.

➤ **Attention : nouvel article (L.2323-8) à partir de 2016 !**

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).

✓ **Les informations ne peuvent pas toutes être confidentielles** (jurisprudence de la Cour d'appel de Paris, pôle 6, ch 1, 11 mars 2013, n° 12/20238).

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.

Le contenu de la BDES (1/2) : 8 thèmes

(décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013)

En bleu : ne concerne pas les entreprises de moins de 300 salariés

A - Investissements

1) Investissement social :

- a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté
- b) Evolution des emplois par catégorie socioprofessionnelle (CSP)
- c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mesures prises en ce sens
- d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
- e) Evolution du nombre de stagiaires
- f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail; exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité

2) Investissement matériel et immatériel :

- a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement
- 3) Pour les entreprises soumises aux dispositions du 5ème alinéa de l'article L 225-102-1 du code de commerce (sociétés cotées), informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2 de l'article R 225-105-1 de ce code
 - a) Politique générale en matière environnementale (actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement ,...)
 - b) Pollution et gestion des déchets ; c) Utilisation durable des ressources
 - d) Changement climatique (rejets gaz à effet de serre) ; e) Protection de la biodiversité

B - Fonds propres, endettements et impôts :

- 1) Capitaux propres de l'entreprise
- 2) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
- 3) Impôts et taxes

H – Transferts : pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

- 1) Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; 2) Cessions, fusions et acquisitions réalisées

C - Rémunération des salariés et dirigeants

1) Evolution des rémunérations salariales

- a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, saire de base minimum, saire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations versées aux dix personnes les mieux rémunérées

2) Epargne salariale : intéressement, participation

3) Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantage en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

4) Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des 3 premiers alinéas de l'article L 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L225-102 du même code (**sociétés cotées**)

D - Activités sociales et culturelles :

Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CE, mécénat (dépenses directement supportées par l'entreprise)

E - Rémunérations des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B

1) Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

2) Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

F - Flux financiers à destination de l'entreprise :

- 1) Aides publiques ; 2) Réduction d'impôts ; 3) Exonérations et réduction de cotisations sociales
- 4) Crédits d'impôts ; 5) Mécénat

G - Sous-traitance

- 1) Sous traitance utilisée par l'entreprise ; 2) Sous traitance réalisée par l'entreprise

Le contenu de la BDES (2/2) : 1 thème supplémentaire (décret à paraître)

Entrée en
vigueur
1/01/2016

Décret à paraître en décembre (Loi Rebsamen)

1° bis) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

Diagnostic et analyse de :

- ✓ **la situation respectives** 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

- ▶ Une **intervention exclusive** auprès des comités d'établissement, des comités d'entreprise, des comités centraux d'entreprise, des comités de groupe et leurs commissions ainsi qu'auprès des CHSCT.
- ▶ Une **stricte indépendance** à l'égard des directions, une relation claire à l'égard du mouvement syndical et des représentants du personnel, fondée sur la rigueur professionnelle, l'association de toutes les compétences nécessaires au diagnostic de l'entreprise et à la formulation de propositions.
- ▶ Un **partenariat** avec des cabinets d'avocats, des experts en droit social et en nouvelles technologies, pour offrir aux comités d'entreprise et CHSCT l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de ces prérogatives qui sont les leurs.

70 rue d'Hautpoul 75019 Paris

01 53 38 92 10

accueil@progexa.fr