



Lois Macron et Rebsamen

L'essentiel des dispositions en fiches



Document à jour de la
publication des décrets
au 5 avril 2016



Préambule

Depuis l'échec des négociations de l'hiver 2014 et la reprise en main de la réforme du dialogue social, par le gouvernement, ayant donné lieu à la loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », de nombreux rapports ont été publiés pour ancrer dans les esprits l'idée selon laquelle le dialogue et la négociation à l'échelle de l'entreprise offrent de meilleures garanties d'adaptation aux spécificités de chacune.

Le législateur avait, dès la loi de sécurisation de l'emploi (LSE) de juin 2013, ouvert le jeu en instaurant la possibilité de négocier des accords dans le cadre des procédures de licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés et des accords de maintien dans l'emploi. Les dernières évolutions législatives vont dans le même sens en privilégiant des regroupements, tant des instances que des informations-consultations et des négociations obligatoires, au nom de la nécessaire simplification.

Mais, si l'idée en soi est pertinente, elle implique des contraintes dont il faut tenir compte pour la qualité du dialogue social, dès lors que les délais sont plus courts, que les sujets sur la table seront bien plus nombreux. En préalable aux négociations avec l'employeur, les représentants du personnel devront se préparer, via, notamment, une appropriation des sujets et la définition de priorités dans le domaine de la stratégie, de la politique sociale ou encore de l'organisation du travail.

Les décrets d'application, parus le 23 mars 2016, fixent le plancher du nombre d'élus et d'heures de délégation en l'absence d'accord. Ils sont inférieurs aux seuils envisagés dans l'étude d'impact pour les premiers et supérieurs pour les secondes. Ils rendent d'autant plus impératives des négociations à l'échelle des entreprises pour adapter les moyens.

Dans le nouveau cadre des délais préfix, institués par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, et des nouveautés issues de la loi « Rebsamen » – regroupement des instances, subsidiarité entre instances, regroupements et délais préfix pour les informations-consultations ainsi que des négociations obligatoires –, il est donc essentiel que les élus puissent continuer à se faire accompagner dans les négociations et que, fort de sa connaissance de l'entreprise, l'expert-comptable puisse contribuer à la construction d'un agenda social ambitieux qui articule les informations-consultations et les négociations avec les temps forts de la gouvernance de l'entreprise pour donner tout son sens au dialogue social.

Les timides avancées de l'information-consultation sur la stratégie, vraisemblablement par crainte de ne pas maîtriser la divulgation d'informations confidentielles, témoignent d'une certaine défiance alors que les représentants du personnel expriment de profondes attentes sur le volet des investissements d'avenir et sur le terrain de la formation et des éventuelles reconversions, illustrant ainsi une volonté de dialoguer en anticipation des évolutions. Dans la même logique, le relatif échec de la base de données économiques et sociales, mise en place dans le cadre de la LSE de 2013, atteste tout autant des difficultés de transmission d'informations, pourtant nécessaire à l'instauration d'une relation de confiance constructive.

Dans un tel cadre, il nous a paru essentiel de vous présenter les dernières lois sous forme de fiches, aisément accessibles, récapitulant les principales informations et explorant les situations concrètes dans lesquelles vous pouvez vous trouver et que vous nous relatez lors des matinées-débats ou lors d'échanges plus informels.

Elles seront, en temps réel, actualisées au gré de la publication des décrets d'application. Et, surtout, elles seront enrichies au regard des remarques que vous voudrez bien nous adresser, notamment via notre boîte mail : contact@secafi.com.



Sommaire

Préambule	2
Fiche 1 – Une représentation proportionnelle Hommes/Femmes au sein des instances	4
Fiche 2 – Les parcours des élus et mandatés	6
Fiche 3 – Commission paritaire régionale interprofessionnelle	8
Fiche 4 – Délégation unique du personnel (DUP)	10
Fiche 5 – Regroupement des instances par accord majoritaire	12
Fiche 6 – Modalités d’organisation des réunions	14
Fiche 7 – Les réunions communes d’instances	15
Fiche 8 – Le CHSCT	16
Fiche 9 – L’articulation entre instances ICCHSCT et CHSCT	17
Fiche 10 – L’articulation entre instances CCE et CE	18
Fiche 11 – Les informations-consultations du CE	20
Fiche 12 – L’entrave	22
Fiche 13 – Les expertises	23
Fiche 14 – Les négociations obligatoires	25
Fiche 15 – Les conditions de négociation en l’absence de DS	27
Fiche 16 – Les administrateurs salariés	29
Fiche 17 – Le congé de formation économique, sociale et syndicale	30
Fiche 18 – Le périmètre d’application des critères de licenciement	32
Fiche 19 – Reclassement à l’international au sein du groupe	34
Fiche 20 – Responsabilité du groupe concernant les procédures collectives des filiales	35
Fiche 21 – Les accords de maintien dans l’emploi	36
Fiche 22 – Les mesures en matière de santé au travail	37
Fiche 23 – Les mesures en matière d’emploi	39
Annexes	40

FICHE 1 : UNE REPRESENTATION PROPORTIONNELLE HOMMES/FEMMES AU SEIN DES INSTANCES



Ce qui change
concrètement

Le dispositif arrêté risque de devenir un vrai casse-tête lors de l'élaboration des listes électorales, d'autant que la recherche de candidats s'avère souvent bien délicate. L'équilibre recherché entre les listes de titulaires et de suppléants, tant pour les DP que pour le CE, risque de constituer un obstacle supplémentaire à l'application stricte de ces règles.

La part des femmes dans les candidatures aux élections professionnelles devra être proportionnelle à la part des femmes au sein des électeurs.

L'essentiel de la loi

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats CE et DP 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 de cette règle 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. Ce dispositif s'applique à la fois à la liste des titulaires et à celle des suppléants.

Articles L.2314-24-1 et suivants et L.2324-22-1 et suivants du Code du travail.

Questions / Réponses

Le non-respect de ces dispositions constitue-t-il un motif d'annulation/contestation des élections ?

Oui. La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions liées à la proportionnalité, entraîne l'annulation de l'élection du nombre d'élus du sexe 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.

Ce dispositif s'applique-t-il à la désignation des membres du CHSCT ?

Non, le texte ne l'impose pas.

Ce dispositif s'applique-t-il en cas d'élections partielles ?

Aussi curieux que cela puisse paraître, le texte ne le précise pas.

Ce dispositif s'applique-t-il lorsque le nom d'un candidat a été raturé ?

La loi ne modifie pas le texte relatif aux ratures, alors qu'une telle pratique risque de modifier l'objectif recherché par le législateur.

(Cf. Verso pour un exemple plus concret).



Exemple : Entreprise A de 350 salariés. Lors de l'élection du CE, 5 mandats de titulaires et 5 mandats de suppléants sont à pourvoir comme suit :

1^{er} collège [Ouvriers et employés]

- ❑ 3 titulaires et 3 suppléants
- ❑ 45 % de femmes et 55 % d'hommes

La liste devra être composée ainsi :

- ❑ $3 \times 0,45 = 1,35$ femmes
- ❑ $3 \times 0,55 = 1,65$ hommes

Après application de la règle de l'arrondi :

- ❑ 1,35 femmes arrondies à une femme
- ❑ 1,65 hommes arrondis à deux hommes

2nd collège [Techniciens et agents de maîtrise]

- ❑ 2 titulaires et 2 suppléants
- ❑ 80 % de femmes et 20 % d'hommes

La liste devra être composée ainsi :

- ❑ $2 \times 0,8 = 1,6$ femmes
- ❑ $2 \times 0,2 = 0,4$ homme

Après application de la règle de l'arrondi :

- ❑ 1,6 femmes arrondies à 2 femmes
- ❑ 0,4 hommes arrondi à 0 homme

(Source : SECAFI).



FICHE 2 : LES PARCOURS DES ELUS ET MANDATES



Prendre en compte le mandat dans l'évolution professionnelle des élus ; lutter contre la discrimination syndicale ; faciliter la conciliation entre vie professionnelle, fonctions électives et syndicales et vie personnelle : autant d'objectifs louables mais qui peineront à trouver une traduction réelle dans les faits, au vu de la faible portée des mesures proposées ici. Soit elles ne comportent aucune obligation de résultat, soit elles sont limitées à une petite minorité d'élus. Il faudra plus que des bonnes intentions pour modifier un état de fait dans lequel une majorité de salariés ne se syndiquent pas par « peur des représailles ».

Ce qui change
concrètement

La prise en compte du mandat dans l'évolution professionnelle des élus.

L'essentiel de la loi

Entretien de début de mandat

Au début de leur mandat, les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur employeur, qui porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi.

Entretien de fin de mandat

Au terme de leur mandat, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical, disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'un entretien permettant de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Garantie de non-discrimination salariale

Les représentants du personnel et les syndicaux, dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée du travail, 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 et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

TSVP...

Questions / Réponses

Les entretiens de début et de fin de mandat se substituent-ils à l'entretien professionnel ?

La loi indique clairement que l'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel. En revanche, concernant l'entretien de fin de mandat, on peut interpréter qu'il se confond avec l'entretien professionnel, ce dernier devant déjà servir à valoriser les parcours syndicaux au terme du mandat.

Les représentants du personnel peuvent-ils se faire accompagner lors des entretiens de début et fin de mandat ?

Oui pour l'entretien de début de mandat, le représentant du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En revanche, rien n'est stipulé sur l'accompagnement lors de l'entretien de fin de mandat.

Les heures de convocation comptent-elles pour apprécier les 30 % de temps de mandat nécessaire pour bénéficier de l'entretien de fin de mandat et de la garantie de non-discrimination salariale ?

Non, seules les heures de délégation sont comptabilisées pour définir ces 30 %. Autrement dit, peu d'élus, et seuls ceux cumulant plusieurs mandats, seront concernés par ces deux mesures.

Qu'entend-on par « rémunération » pour appliquer la non-discrimination ?

La rémunération s'entend au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail, c'est-à-dire qu'elle correspond au salaire ou traitement ordinaire de base et à tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

L'essentiel de la loi (suite)

Validation des compétences acquises au titre du mandat

Un dispositif national de valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel est instauré. L'administration est chargée d'établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Ces compétences seront ensuite inscrites au répertoire national des certifications professionnelles permettant ainsi aux intéressés d'obtenir une qualification dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience.

Conciliation mandat, vie professionnelle et vie personnelle

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice des mandats, par les représentants du personnel dans leur évolution professionnelle.

Assouplissement de l'utilisation des heures de délégation par les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour participer à des travaux paritaires hors de l'entreprise : négociations ou concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ; réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Articles L.2141-5, L.2141-5-1, L.6112-4, L.2143-16-1 du Code du travail.

À quel moment la garantie de non-discrimination doit-elle s'appliquer ?

La loi n'est pas claire à ce sujet. Elle indique que l'évolution de la rémunération s'apprécie « sur l'ensemble de la durée du mandat ». Néanmoins, il apparaît plus logique de procéder à cette vérification chaque année en cours de mandat plutôt que d'attendre une hypothétique fin de mandat pour régulariser la situation.

Quelles compétences seront concernées par le dispositif national de valorisation ?

Selon l'exposé des motifs, il s'agit de valoriser les compétences transversales acquises pendant le mandat et non pas celles spécifiques liées à l'exercice de l'activité syndicale. Cela doit permettre d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de VAE permettant l'obtention d'une autre certification. Ce dispositif ne doit donc pas être confondu avec le mécanisme de la VAE qui permet déjà aux représentants de faire valider leur expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales (Code du travail : Article L.6111-1).



FICHE 3 : LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE INTERPROFESSIONNELLE



Des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont instituées pour assurer une représentation territoriale aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés. Certes, auparavant, ces salariés n'avaient aucune représentation, les CPRI devraient donc être un progrès. Néanmoins, la faiblesse des moyens qui leur sont accordés au regard de l'étendue de leur mission (couvrir 2,3 millions de salariés éparpillés sur le vaste territoire régional, avec en moyenne 1 seconde (!) à consacrer à chaque salarié par mois) risque fort de ne rien changer à la vie des salariés des TPE. D'autant plus que l'accès à l'entreprise pour les représentants des CPRI, qui a fait l'objet de tant de polémiques lors des débats parlementaires, reste subordonné à l'accord de l'employeur. Se préoccuper à juste titre de la représentation des salariés des TPE aurait aussi pu passer par la préservation des bourses du travail et des unions locales syndicales, dont l'hébergement est remis en cause dans certaines collectivités locales, alors que l'on sait que ces structures sont souvent pour les salariés isolés la seule possibilité de faire valoir leurs droits.

Ce qui change concrètement

L'instauration d'instances paritaires de représentation dans les entreprises de moins de 11 salariés, non dotées, jusqu'à présent, de tels espaces de dialogue et de concertation.

L'essentiel de la loi

Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée dans chaque nouvelle région française pour représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés et relevant de branches n'ayant pas mis en place de commissions paritaires exerçant les mêmes attributions.

Elle est composée de 20 membres, à parité hommes/femmes :

- 10 membres sont désignés par les organisations syndicales interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience dans la région lors des élections auprès des salariés des TPE ;
- 10 membres sont désignés par les organisations patronales interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience auprès des entreprises implantées dans la région.

Les mandats sont de 4 ans renouvelables.

Les représentants des salariés disposent de 5 heures de délégation par mois, annualisables et mutualisables.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé au crédit d'heures. Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue.

TSVP...

Questions / Réponses

Existe-t-il une limite pour annualiser ou mutualiser les heures de délégation ?

Oui, le représentant à une CPRI ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie, c'est-à-dire pas plus de 7h30 de délégation dans le mois.

Les membres des CPRI ont-ils accès aux locaux de l'entreprise ?

Ils ont accès aux entreprises seulement sur autorisation de l'employeur.

Qui prend en charge le coût des CPRI ?

Le coût des CPRI (frais de fonctionnement, indemnisation des représentants salariés et employeurs, formation) est pris en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Qui paie le salaire du représentant salarié à une CPRI pendant ses absences ?

L'employeur doit maintenir le salaire du représentant. L'organisation syndicale ayant désigné le représentant rembourse ensuite à l'employeur la rémunération maintenue grâce aux crédits reçus du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire.

L'essentiel de la loi (suite)

Les CPRI ont pour attributions :

- Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- Informer et débattre sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 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 la saisine d'une juridiction ; la commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Articles L.23-111-1 et suivants, L.23-112-1 et suivants, L.23-113-1 et suivants, L.23-114-1 et suivants, L.2411-1, L.2411-25, L.2412-16, L.2421-2, L.243-10-1 du Code du travail.

Les représentants au CPRI bénéficient-ils d'une protection ?

Oui, le salarié membre d'une CPRI bénéficie d'un statut protecteur comme les autres représentants du personnel, c'est-à-dire que son licenciement est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette disposition prendra effet dès le 1^{er} janvier 2016 pour protéger les candidats aux élections organisées en 2016 auprès des salariés des TPE.

Le nom des candidats aux CPRI est-il indiqué lors des élections auprès des salariés des TPE ?

Les organisations syndicales peuvent indiquer le nom des candidats aux CPRI lors de la propagande électorale pour les élections TPE, mais il n'y a pas d'obligation. Elles indiquent par ailleurs à l'employeur l'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et/ou membres des commissions. Cette disposition prendra effet dès le 1^{er} janvier 2016.



FICHE 4 : LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP)



Ce qui change concrètement

Avec des réunions au minimum tous les deux mois, un périmètre élargi au CHSCT, l'utilisation de la visioconférence et l'absence de moyens supplémentaires dédiés aux élus, il est difficile de concevoir une amélioration du dialogue social. En effet, ce dernier suppose, a minima, des rencontres physiques régulières.

Une extension du seuil de mise en place de la délégation unique du personnel (DUP), applicable auparavant dans les entreprises de moins de 200 salariés et, à présent, dans celles de moins de 300 salariés.

L'intégration d'office du CHSCT dans la DUP.

Une diminution drastique du nombre de réunions.

Une modification radicale des règles de fonctionnement.

L'essentiel de la loi

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les DP, CE et CHSCT constituent la délégation du personnel. Il prend cette décision après avoir consulté ces derniers.

Le nombre minimal de représentants constituant la DUP a été fixé par décret en Conseil d'Etat (Cf. Tableau ci-après).

Au sein de la DUP, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions et règles de fonctionnement, sous réserve des adaptations suivantes :

- 1° réunions au moins une fois tous les deux mois (4 portent en tout ou partie sur des sujets du CHSCT) ;
- 2° désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint parmi les titulaires ;
- 3° élaboration d'un ordre du jour commun communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance ;
- 4° avis unique de la DUP sur une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT ;
- 5° expertise commune sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT et rapport remis 15 jours avant la consultation ;
- 6° les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE ;

TSVP...

Questions / Réponses

Que se passe-t-il en cas d'établissements distincts ?

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.

Peut-on s'opposer à la mise en place d'une DUP ?

Non. Cette décision est prise unilatéralement par l'employeur après consultation de chacune des instances concernées.

Que se passe-t-il lorsque l'effectif de l'entreprise franchit le seuil des 300 salariés ?

Le seuil de 300 salariés est franchi quand l'effectif d'au moins 300 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années. L'employeur a un an pour se conformer aux obligations.

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de trois cents salariés, les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme. A l'échéance de ce dernier, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel par accord (Cf. Fiche 5 relative au regroupement des instances par accord majoritaire). A défaut d'accord, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des DP et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT.

L'essentiel de la loi (suite)

7° les membres suppléants participent aux réunions avec voix consultative ;

8° les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois (limite mensuelle en heures : pas plus d'une fois et demi le crédit initial) et possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils disposent après information de l'employeur (même limite mensuelle).

Articles L.2326-1 et suivants du Code du travail.



De combien de représentants au minimum est composée la DUP ?

- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants.
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants.
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants.
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants.
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.
- de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants.
- de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

De combien d'heures minimales de délégation disposent les élus de la DUP ?

- de 50 à 74 salariés : 18 heures par mois.
- de 75 à 99 salariés : 19 heures par mois.
- de 100 à 299 salariés : 21 heures par mois.

A quel moment l'employeur peut-il décider de la mise en place d'une DUP ?

L'employeur peut décider de mettre en place une DUP au moment de la constitution ou du renouvellement des DP, du CE ou du CHSCT. Il faut donc qu'au moins une de ces 3 instances arrive au terme de son mandat. Concernant les entreprises où il existe déjà des DUP, elles peuvent être maintenues dans la limite de deux cycles électoraux suivants la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi (17 août 2015).

Dans quelles conditions s'effectue l'expertise commune ?

L'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun. La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion.

Le rapport commun d'expertise est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée.

FICHE 5 : LE REGROUPEMENT DES INSTANCES PAR ACCORD MAJORITAIRE



Cette instance d'un nouveau type remodelera le paysage de la représentation du personnel à moyen terme. Il est important de bien peser les impacts et, surtout, de réfléchir aux ambitions et moyens pour définir les axes d'un accord gagnant-gagnant et de ne pas se précipiter. En préalable, il convient d'apprécier la façon dont le regroupement des consultations annuelles, l'utilisation de la visioconférence ou l'organisation de réunions communes entre les différentes instances peuvent se négocier.

Ce qui change concrètement

Contrairement au mécanisme arrêté pour la DUP, au sein de laquelle chaque instance conserve l'ensemble de ses attributions, la loi propose ici de regrouper, voire de fusionner, les instances pour en créer une d'un genre nouveau.

La loi laisse la possibilité aux partenaires sociaux, par accord majoritaire, de réunir le CE, le CHSCT et les DP, ou les seuls CE et DP, CE et CHSCT, DP et CHSCT.

Questions / Réponses

L'essentiel de la loi

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise majoritaire (50 %) peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

L'accord détermine :

- le nombre de titulaires, de suppléants, d'heures de délégation et de jours de formation des élus au sein de celle-ci et leur rôle ;
- le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois, et les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour ;
- la composition, la périodicité des réunions et les règles de fonctionnement spécifiques de la commission HSCT.

Articles L.2391-1 et suivants du Code du travail.

Que se passe-t-il dans les entreprises de 300 salariés et plus, constituées d'établissements distincts ?

1°- L'accord majoritaire peut prévoir la mise en place de l'instance commune au niveau d'un ou de plusieurs établissements et selon des modalités de regroupement distinctes dans chaque établissement.

2°- En l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise, un accord majoritaire conclu au niveau de l'établissement peut prévoir la création d'une instance commune.

3°- Dans une entreprise de 300 salariés et plus, l'employeur ne peut imposer la mise en place d'une DUP dans un établissement de moins de 300 salariés.

De quelle manière les intervenants externes pourront-ils participer aux réunions de cette nouvelle instance ?

Les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Le médecin du travail assiste, 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.

Est-il possible de réunir les instances en cas d'UES ?

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, quels que soient leurs effectifs.

Nombre d'heures de délégation ?

Le temps de délégation accordé aux membres titulaires des instances issues d'un regroupement ne peut être inférieur à 16 heures par mois lorsque l'instance regroupe trois institutions et à 12 heures par mois lorsque l'instance regroupe deux institutions.

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.

De combien de représentants minimum est constituée l'instance ?

Si l'accord prévoit le regroupement des trois instances (DP, CE et CHSCT), le nombre de représentants ne peut être inférieur à :

- 5 titulaires et 5 suppléants pour les moins de 300 salariés (lorsque le regroupement s'effectue au périmètre de l'établissement)
- 10 titulaires et 10 suppléants pour les structures de 300 à 999 salariés
- 15 titulaires et 15 suppléants à partir de 1 000 salariés.

Si l'accord prévoit le regroupement de deux des trois IRP, le nombre de représentants au sein du regroupement ne peut être inférieur à :

- 4 titulaires et 4 suppléants pour les moins de 300 salariés (lorsque le regroupement s'effectue au périmètre de l'établissement)
- 6 titulaires et 6 suppléants pour les structures de 300 à 999 salariés
- 8 titulaires et 8 suppléants à partir de 1 000 salariés.

Quelle que soit l'option retenue, les « effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

Comment traiter des questions concernant le CHSCT ?

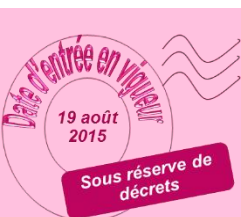
Il est possible de confier à une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance.

Il est possible de fixer 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.

Comment mettre un terme à cette instance ?

La dénonciation de l'accord prend effet dès la fin du préavis de 3 mois (article L.2261-9 du Code du travail). 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 de mise en place de ces institutions.

FICHE 6 : MODALITES D'ORGANISATION DES REUNIONS : VISIOCONFERENCE, PV, ENREGISTREMENT



Si l'idée première de certains était de réduire les coûts liés aux déplacements et à l'hébergement des élus, celle-ci peut rapidement être contrebalancée par le fait que l'achat et la maintenance d'un matériel de visioconférence performant mobiliseront des budgets non négligeables qu'il faudra chiffrer.

En cas de négociation d'un accord sur la mise en place d'un tel dispositif, il conviendra de faire en sorte d'apprécier le dispositif en fonction du contenu des réunions. Ainsi, il est utile de faire la part des choses entre les réunions qui portent sur des présentations de documents, avec des débats récurrents, et celles qui concernent des projets de réorganisation ou de compression d'effectifs, ainsi que celles relatives aux 3 nouvelles consultations annuelles.

De nombreuses questions relatives à la fiabilité et la performance du matériel ou à la faisabilité de suspensions de séances en réunion plénière devront être rapidement réglées au risque de rigidifier les rapports entre élus et directions.

Possibilité de ne plus réunir physiquement les représentants du personnel pour certaines réunions (en attente de décret pour les votes à bulletin secret).

Introduction d'un délai spécifique pour l'élaboration du procès-verbal (en attente de décret).

Possibilité de recourir à l'enregistrement des débats en réunion (en attente de décret).

Ce qui change
concrètement

L'essentiel de la loi

Visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise, le comité central, le CHSCT, l'ICCHSCT, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen ou le comité de la société européenne peut être autorisé par accord. 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.

Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes entre plusieurs instances 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.

Procès-verbal

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 définies par accord ou, à défaut, par un décret. A l'issue de ce délai, le PV 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.

Articles L.2325-5-1, L.2325-20, L.2327-13-1, L.2334-2, L.2341-12, L.2353-27-1, L.23-101-2, L.4614-11-1 et L.4616-6 du Code du travail.

Questions / Réponses

L'utilisation de la visioconférence est-elle prévue dans les seules entreprises de 300 salariés et plus ?

Non. Cette disposition s'applique à toutes les entreprises disposant d'un CE, quel que soit l'effectif.

Les élus pourront-ils utiliser la visioconférence pour organiser des réunions préparatoires ?

La loi ne le prévoit pas, ce qui est pour le moins regrettable. En effet, dès lors que certaines réunions plénières seront organisées dans ce cadre, les élus ne disposeront plus de la possibilité de se réunir physiquement pour préparer celles-ci. Il leur faudra accéder à l'ensemble du dispositif et veiller à la disponibilité des salles pour les réunions préparatoires.

Est-il possible de procéder à l'enregistrement des réunions du comité d'entreprise ?

Oui. Un décret -à paraître- définira les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. Attention, toutefois, à ce qu'un tel recours ne bride pas les échanges en réunions et ne conduise pas, par ailleurs, à accroître la charge de travail du secrétaire lors de l'élaboration du procès-verbal.

FICHE 7 : LES REUNIONS COMMUNES D'INSTANCES



Ce qui change concrètement

Dans ce nouveau cadre, les élus devront réagir au plus vite afin de régler les questions relatives à la transmission préalable des informations, aux délais d'information-consultation de chaque instance, au nombre de réunions en lien avec le projet, au recours aux experts (Cf. Fiche 13). Dans un souci d'efficacité, ces réunions devront rester à taille humaine car il s'agira de réunir un nombre conséquent de participants qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et qui disposent de prérogatives différentes.

L'organisation de réunions communes sans accord préalable.

L'utilisation de la visioconférence pour les réunions communes.

L'essentiel de la loi

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel 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. Le projet est communiqué au moins 8 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.

Articles L.23-101-1 et suivants du Code du travail.

Questions / Réponses

Est-il possible de désigner un secrétaire pour ce type de réunion ?

La loi ne le prévoit pas. Dès lors que celle-ci précise que les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées, il est possible d'en déduire que chacun restera dans son rôle.

L'employeur peut-il utiliser la visioconférence pour organiser ces réunions communes ?

Oui. Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. A défaut 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.

Quelles sont les instances visées par ce type de réunions ?

Toutes les instances semblent visées, y compris l'ICHSCT.

Comment élaborer l'ordre du jour ?

La plus grande vigilance s'impose car, dès lors que plusieurs instances seront susceptibles d'être réunies, il conviendra d'exiger que l'élaboration de l'ordre du jour se fasse de manière conjointe et concomitante entre les différents représentants de chacune des instances concernées.

FICHE 8 : LE CHSCT

Ce qui change
concrètement

Tous les salariés des entreprises de 50 salariés sont rattachés à un CHSCT, même s'ils travaillent dans un établissement de moins de 50.

Alignement de la durée du mandat sur celui du CE.

Mise en place obligatoire d'un règlement intérieur.

Inscription de plein droit à l'ordre du jour des consultations rendues obligatoires.

Application de délais préfix dans le cadre des consultations du CHSCT et de l'ICCHSCT.

Intégration dans le périmètre de la DUP pour les structures de moins de 300 salariés qui font ce choix (Cf. Fiche n°4, sur la DUP).

Modification de l'articulation CHSCT / ICCHSCT (Cf. Fiche 9).

L'essentiel de la loi

Tout salarié travaillant dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), même s'il est affecté à un établissement de moins de 50 salariés.

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le CHSCT et l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT) disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions. Sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise (30 %) fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet. A l'expiration de ces délais, les instances sont réputées avoir été consultées et avoir rendu un avis négatif.

La durée du mandat des membres du CHSCT prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise.

Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du CHSCT 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.

Articles L.4611-1 et suivants du Code du travail.

Questions / Réponses

Est-il possible d'utiliser la visioconférence pour les réunions du CHSCT ?

Oui. Le recours à la visioconférence pour réunir le CHSCT peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres désignés du CHSCT. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret déterminera les conditions dans lesquelles le CHSCT peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Est-il toujours possible de désigner un expert CHSCT ?

Oui. Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire. Attention, dans le cadre d'une DUP, lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, l'instance unique a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

Que faire si, à ce jour, le renouvellement du CHSCT ne coïncide pas avec celui du CE ?

L'alignement de la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle du CE ne débute qu'à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place.

FICHE 9 : L'ARTICULATION ENTRE INSTANCES ICCHSCT ET CHSCT LORS DE PROJETS SOUMIS A INFORMATION-CONSULTATION



Ce qui change
concrètement

D'une pièce ajoutée créée par la loi de sécurisation de l'emploi en 2013 dans le seul but de coordonner une expertise unique, l'ICCHSCT devient un rouage de l'information-consultation. Même si elle demeure facultative et reste une prérogative de l'employeur, l'instance de coordination des CHSCT ressemble de plus en plus à un CHSCT central.

Consultation de la seule ICCHSCT en cas de mesures communes à plusieurs établissements, les CHSCT n'étant plus consultés que sur les mesures spécifiques à leur établissement.

En cas de consultation conjointe, alors que, jusqu'à présent, l'avis de l'ICCHSCT devait être transmis aux CHSCT concernés pour qu'ils rendent leur propre avis, la communication des avis est désormais inversée, ce sont les CHSCT locaux qui doivent transmettre leur avis à l'ICCHSCT.

Délais préfix pour la transmission des avis des CHSCT à l'ICCHSCT et pour l'information-consultation de l'ICCHSCT.

L'essentiel de la loi

Désignation de l'expert par l'ICCHSCT

Lorsque l'employeur a décidé la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT en vue d'une expertise unique, la désignation de l'expert relève de la seule compétence de cette instance.

Consultation exclusive de l'ICCHSCT sur les mesures d'adaptation communes

En cas de projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise, l'employeur a le droit de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT locaux (ICCHSCT). L'ICCHSCT est seule à être consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.

Consultation conjointe de l'ICCHSCT et du CHSCT en cas de mesures d'adaptation spécifiques

Les CHSCT sont consultés de façon complémentaire sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Délais

Les délais d'information-consultation de l'ICCHSCT et des CHSCT doivent leur permettre d'exercer utilement leur compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions. Les délais sont fixés par accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CHSCT ou, le cas échéant, l'ICCHSCT. A défaut d'accord, les délais applicables sont fixés par décret en attente et ne pourront être inférieurs à 15 jours. A l'expiration des délais, le CHSCT et l'ICCHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'instance de coordination dans des délais qui seront fixés par décret.

Articles L.4616-1, L.4616-3, L.4612-8 du Code du travail.

Questions / Réponses

Quel est l'ordre de consultation entre le CHSCT et l'ICCHSCT ?

Plusieurs cas de figure :

⇒ Si le projet présenté ne comporte pas de déclinaison spécifique aux établissements, seule l'ICCHSCT est consultée et rend donc seule un avis. Si par la suite, des mesures d'adaptation étaient décidées au niveau d'un établissement, le CHSCT de cet établissement sera consulté et disposera alors de l'avis global de l'ICCHSCT.

⇒ Si le projet comporte des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements, le CHSCT rend d'abord son avis sur celles-ci (il bénéficie pour se faire du rapport d'expertise, si l'ICCHSCT en a diligencé une, et des documents d'information-consultation présentés à l'ICCHSCT). Il transmet ensuite son avis à l'ICCHSCT qui rendra un avis global sur le projet sur la base des avis des CHSCT locaux, du rapport d'expertise et des documents d'information-consultation.

FICHE 10 : L'ARTICULATION ENTRE INSTANCES CCE ET CE LORS DE PROJETS SOUMIS A INFORMATION-CONSULTATION



La loi délimite les compétences respectives du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et précise l'articulation de leurs consultations lorsqu'elles sont conjointement requises. Le risque d'une limitation des compétences des comités d'établissement est réel dans la mesure où la loi rend discutable les arguments conduisant au choix du niveau d'information-consultation et qu'elle introduit la notion de mesures d'adaptation relevant de « la compétence du chef d'établissement ».

Ce qui change
concrètement

Le temps de l'action des instances se resserre : le CCE est désormais officiellement soumis aux délais préfix introduits par la loi de sécurisation de l'emploi et le comité d'établissement devra s'insérer dans ces délais. Les représentants du personnel doivent donc préparer au mieux (et si possible « à froid ») l'articulation entre les comités d'établissement et le CCE qui devra se faire « à chaud » sur un temps très limité. Leur capacité à définir une stratégie commune sera déterminante, le CCE devant faire la synthèse des avis des comités d'établissement.

L'essentiel de la loi

Consultation exclusive du CCE en l'absence de mesures d'adaptation du projet dans les établissements

2 cas dans lesquels le CCE est seul consulté, à l'exclusion des comités d'établissements :

- Projet décidé au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. L'avis du CCE accompagné des documents relatifs au projet est transmis par tout moyen aux comités d'établissement.
- Projet décidé au niveau de l'entreprise dont les éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies. Les mesures de mise en œuvre feront l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié lorsqu'elles seront définies.

Consultation conjointe du CCE et du comité d'établissement en cas de mesure d'adaptation

Pour les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation dans un établissement, le CCE et le comité d'établissement concerné doivent être conjointement consultés. Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation du projet spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

TSVP...

Questions / Réponses

Dans le cas de projet d'entreprise sans mesures d'adaptation spécifique à son établissement, le comité d'établissement doit-il être informé ?

Oui, même s'il n'est pas consulté, le comité d'établissement doit être informé. L'avis du CCE ainsi que les documents relatifs au projet doivent lui être transmis.

Si des mesures d'adaptation spécifiques à son établissement sont définies après la consultation du CCE, le comité d'établissement doit-il être consulté ?

Oui, si des mesures de mise en œuvre sont prises au niveau de l'établissement après la consultation du CCE, elles doivent faire l'objet d'une consultation spécifique du comité d'établissement concerné.

À défaut d'accord entre l'employeur et les élus du CCE, quels sont les délais qui s'appliquent ?

Les délais qui s'appliquent sont ceux fixés par un décret dont on attend la publication. On peut supposer que les délais seront identiques à ceux existant pour le comité d'entreprise, soit 1 mois porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert, 3 mois si saisine du CHSCT et 4 mois si saisine de l'ICCHSCT.

L'essentiel de la loi (suite)

Délais

La loi prévoit désormais expressément, comme pour le comité d'entreprise, que les délais dans lesquels le CCE doit rendre son avis sont fixés par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du comité, sans pouvoir être inférieurs à 15 jours. À défaut d'accord, le délai est fixé par décret en attente de publication.

Dans le cas d'une consultation conjointe CCE/comité d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement concerné doit être transmis au CCE dans des délais fixés par décret en attente de publication.

Articles L.2323-3, L.2327-2, L.2327-15 du Code du travail.

Quelles sont les conséquences si le CCE ne rend pas d'avis ?

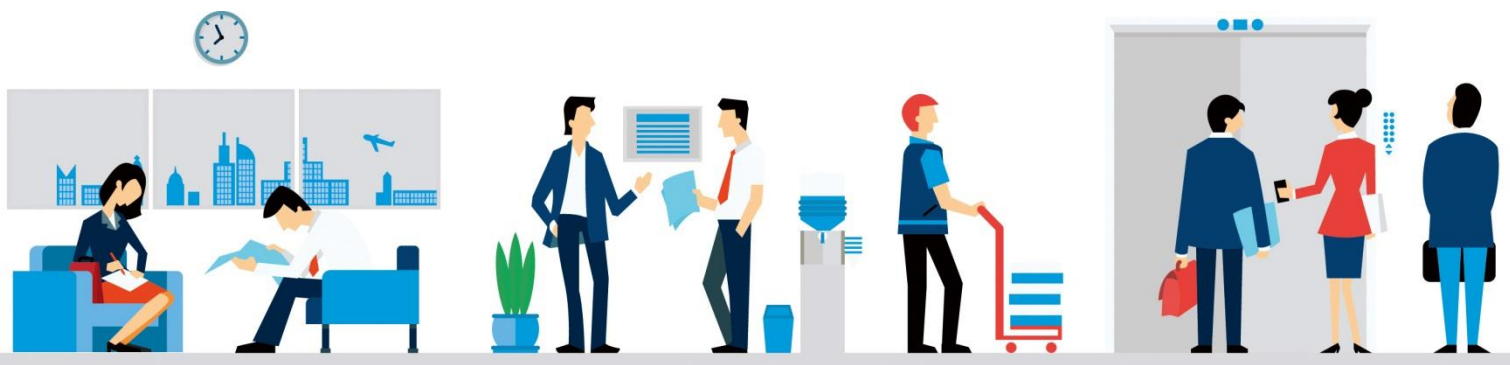
Comme le comité d'entreprise, le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé dans le délai qui lui était imparti. L'article L.2323-4 du Code du travail, qui prévoit la possibilité pour le comité d'entreprise de saisir le juge s'il estime ne pas disposer d'informations suffisantes et qui permet au juge de prolonger le délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis, semble applicable au CCE.

En cas de consultation conjointe CCE/comité d'établissement, quel est l'ordre de consultation ?

L'avis rendu par le comité d'établissement devant être transmis au CCE, il en résulte que le comité d'établissement doit être consulté avant le CCE, qui rendra un avis global sur le projet d'entreprise sur la base des avis spécifiques à chaque établissement.

En cas de projet propre à un établissement, les compétences du comité d'établissement ont-elles été modifiées ?

Non, le texte ne touche pas aux compétences du comité d'établissement en cas de projet propre à un établissement.



FICHE 11 : LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CE



La mise en œuvre des dispositions de la loi doit commencer par une discussion entre les partenaires sociaux sur les sujets prioritaires et l'agenda social. Celui-ci doit mettre en cohérence les trois consultations récurrentes, les trois négociations et les consultations exceptionnelles et permet à l'expert-comptable d'intervenir sans délai. Nous incitons à en discuter au dernier trimestre de l'année n-1.

Il n'y a pas d'agenda social exemplaire ni d'agenda social type : chaque entreprise doit définir son propre agenda social en tenant compte de ses habitudes historiques (quand avaient lieu les 17 consultations ?), du calendrier de disponibilité des informations, du calendrier de réunion des organes de gouvernance, etc.

La négociation d'un accord d'entreprise portant également sur les règles de transmission des informations au CE, sur les délais pour donner un avis, sur le nombre de réunions et, plus généralement, sur les règles relatives à la procédure d'information-consultation du CE permettra d'adapter ces nouveautés à l'actualité de chaque entreprise.

Le nombre de consultations annuelles du comité est désormais limité à 3 et le CE peut faire appel à un expert-comptable sur ces trois temps.

Maintien d'une information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Le décret attendu pour les informations-consultations sur la politique sociale et la situation économique et financière concerne les informations à transmettre au CE selon que l'entreprise compte plus ou moins 300 salariés. Les articles L.2323-12, L.2323-13 et L.2323-17 sont assez complets et détaillés pour permettre d'ores et déjà cette consultation.

Les délais impartis au CE pour rendre son avis dans le cadre des consultations récurrentes sont, sauf dispositions législatives spéciales, désormais négociés avec les délégués syndicaux en lieu et place des membres du CE.

[NB : le contenu des informations mises à disposition par l'employeur pour ces trois informations-consultations figure en Annexe 1 du présent document.]

Ce qui change
concrètement

L'essentiel de la loi

Le comité d'entreprise est consulté chaque année 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.

Un accord d'entreprise (30 %) peut définir :

- 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise ;
- 2° La liste et le contenu des informations récurrentes, 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 qui ne peut être inférieur à six.

L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

TSVP...

Questions / Réponses

La consultation du CE sur les projets d'accord est-elle toujours possible ?

Non. Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise. Le législateur a délibérément coupé le lien entre le CE et les organisations syndicales, ce qui, d'un point de vue pratique, risque de poser bien des difficultés.

Comment rémunérer l'expert-comptable pour accompagner le CE dans le cadre des orientations stratégiques ?

La possibilité de recourir à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 du Code du travail et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le CE contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise, à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

L'essentiel de la loi (suite)

Information-consultation sur les orientations stratégiques

Le CE est consulté 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. Cette consultation porte, en outre, sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise émet un avis et peut proposer des orientations alternatives.

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

Information-consultation sur la situation économique et financière

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.

Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation annuelle 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.

Le CE peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de ces trois consultations.

Articles L.2323-6, L.2323-7, L.2323-10 et suivants, L.2323-12 et suivants, L.2323-15 et suivants du Code du travail.

La question du financement de l'expert en cas de consultation au niveau du groupe devra faire l'objet d'un point spécifique dans l'accord.

Est-ce que l'examen annuel des comptes est considéré comme une information-consultation ?

Oui, désormais, la situation économique et financière de l'entreprise constitue un thème de consultation à part entière, alors que, jusqu'alors, il ne s'agissait que d'une information du CE. Cette modification n'est pas anodine puisque toute matière soumise à consultation du CE ou CCE est, depuis l'entrée en vigueur de la LSE, encadrée par des délais spécifiques. Cela aura pour effet de contraindre davantage les élus ainsi que l'expert. Il est important, plus que jamais, d'anticiper chaque échéance afin d'éviter d'être pris au dépourvu. La négociation d'un accord d'entreprise pourrait permettre d'y remédier.

Le CE peut-il se faire aider dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?

Oui, le CE peut faire appel à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. Il bénéficie également du concours du CHSCT et peut décider de lui confier le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Le CE est-il encore consulté sur le bilan social ?

Oui, mais plus de manière spécifique. En effet, la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus de 300 salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du CE les données relatives à ce bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

Le CE est-il consulté périodiquement sur d'autres sujets ?

Oui, mais uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Dans celles-ci, l'employeur communique chaque trimestre au CE des informations sur : 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ; 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations.

FICHE 12 : L'ENTRAVE

Ce qui change
concrètement

L'objectif poursuivi serait de contribuer au « renforcement de l'attractivité du territoire » (Cf. Article 85 3° de l'étude d'impact <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl2447-ei.asp>), car les peines d'emprisonnement actuellement applicables auraient « un caractère dissuasif pour les investisseurs étrangers ». Alors qu'aucune peine d'emprisonnement n'a été prononcée depuis bien longtemps.

L'entrave au fonctionnement régulier des instances n'est plus punie d'une peine d'emprisonnement.
En toutes hypothèses, la peine d'amende passe de 3 750 € à 7 500 €.

Questions / Réponses

L'essentiel de la loi

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

Article L. 2328-1 du Code du travail.

Le délit d'entrave permet-il aux élus d'obtenir davantage d'informations ?

Non, ce n'est pas l'objectif. Si les membres élus du comité ne disposent pas d'éléments suffisants, il existe en revanche une autre procédure leur permettant de saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Celui-ci statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai initialement prévu.

En revanche, lors d'une procédure de consultation sur des licenciements pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, toute demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.

Peut-on agir sur le plan pénal et le plan civil en même temps ?

Oui, c'est possible. D'un point de vue stratégique cela s'imposera dans certains dossiers, alors qu'il sera préférable pour d'autres de n'agir que sur l'un des deux plans.

FICHE 13 : LES EXPERTISES



Débattre dans des délais plus courts, avec des sujets plus nombreux sur la table, nécessite une ingénierie complexe, avec une démultiplication des moyens et une hiérarchisation des thèmes. En préalable aux négociations avec l'employeur, sont nécessaires une appropriation des sujets et la définition de priorités dans le domaine de la stratégie, de la politique sociale ou encore de l'organisation du travail.

Pour que la négociation soit un succès, elle implique un équilibre des parties en présence, une « égalité des chances » entre partenaires sociaux.

Dans ce cadre, l'expert-comptable a un rôle majeur à jouer pour favoriser le dialogue sur ces perspectives et, ainsi, contribuer au rétablissement de la confiance et à la construction d'un équilibre entre les partenaires sociaux indispensable à l'efficacité des négociations et au développement de la compétitivité de l'entreprise.

Le CE peut désigner l'expert sur les trois nouveaux temps d'information-consultation, avec une exigence plus forte d'articulation et de délais de réponse

En l'absence d'accord, des décrets fixeront les délais d'information-consultation et l'expert-comptable interviendra dans ce nouveau cadre.

Jusque-là, la mission de l'expert-comptable désigné sur les orientations stratégiques et ses conséquences s'effectuait dans le délai d'information-consultation, soit 2 mois ; l'examen annuel des comptes, support de la consultation annuelle sur la situation économique et financière, n'était pas encadré par des délais.

Ce qui change
concrètement

L'essentiel de la loi

I. - Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ;

1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ;

2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ;

TSVP...

Questions / Réponses

Quand prendront effet les dispositions relatives aux experts-comptables ?

Pour l'essentiel des missions réalisées pour les instances représentatives du personnel par les experts-comptables, les échéances sont fixées au 1^{er} janvier 2016 et il est important de s'y préparer. Plusieurs évolutions modifient le cadre de ces interventions, qui ne seront pas sans incidence sur leur contenu et les pratiques des experts-comptables au service des CE.

Le CE peut-il désigner d'autres experts ?

Oui. Le comité d'entreprise peut décider de se faire accompagner par un expert pour la préparation des travaux sur tout sujet entrant dans son champ de compétence. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il peut recourir à un expert technique pour tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. L'expert technique peut également intervenir en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'essentiel de la loi (suite)

6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II. - Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Article L.2325-35 du Code du travail.

Est-il prévu d'organiser des expertises communes ?

Oui. La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du comité d'entreprise et à celle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, telles que fixées respectivement aux articles L.2325-38 et L.2325-40 et aux articles L.2325-41 et L.4614-13.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion prévues respectivement aux articles L.2325-42 et L.4614-9 du Code du travail.

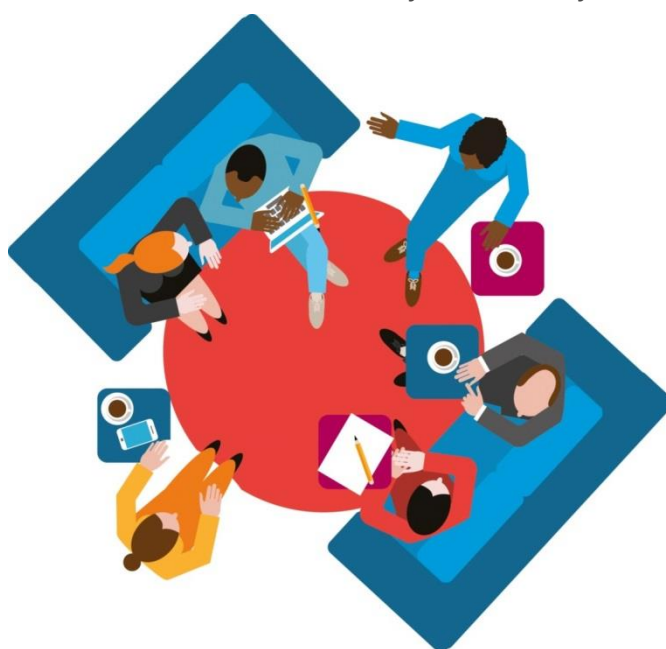
Le rapport commun d'expertise est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée.

Faut-il attendre des décrets pour les trois informations consultations récurrentes ?

Concernant l'information-consultation sur les orientations stratégiques, ce n'est pas une nouveauté et aucun décret n'est attendu. Les articles L.2323-10 et L.2323-11 sont à cet égard très clairs.

Concernant les consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, le seul décret que nous attendons porte sur les informations à transmettre entre les entreprises de moins ou plus 300 salariés. Les articles L.2323-12, L.2323-13 et L.2323-17 sont assez complets et détaillés pour permettre ces consultations.

Cf. Détail des informations en annexe.



FICHE 14 : LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES



Il nous paraît important d'articuler ces différents temps de négociations avec les trois temps dédiés au comité d'entreprise dans le cadre des trois nouvelles consultations annuelles.

L'amélioration des différentes phases de négociation dépendra aussi beaucoup de ce que les directions seront prêtes à transmettre en amont aux délégués syndicaux en termes de documents et d'informations. Tout ne peut pas reposer sur la Base de données économiques et sociales (BDES), d'autant que sa mise ne place reste un défi et invite à une certaine prudence en la matière.

Ce qui change concrètement

Modification de l'agenda des négociations obligatoires.

Regroupement des thématiques de négociations.

L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail deviennent un thème central de négociation.

L'essentiel de la loi

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 (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, mesures visant à supprimer les écarts de rémunération...);
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail : articulation vie personnelle et vie professionnelle, objectifs et mesures visant l'égalité professionnelle...

2° tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : accord de GPEC, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation, perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques ayant des effets sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales, le contrat de génération...

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

TSVP...

Questions / Réponses

Est-il possible de déroger à cet agenda ?

Oui. Il est possible d'adapter les règles de négociation par voie d'accord. Par exemple, dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise (50 %) peut modifier la périodicité de chacune des négociations 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.

De même, dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, 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 également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Comment s'organisent les négociations ?

Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

L'essentiel de la loi (suite)

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci 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, 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 celle-ci est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours qui suivent cette demande, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Est-il possible de désigner un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ?

Oui. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique dans certaines hypothèses et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Existe-t-il des thèmes de négociation facultatifs ?

Oui. La négociation relative à la GPEC peut également porter sur les conditions d'organisation de la procédure en cas de projet de licenciements économiques de 10 salariés et plus, sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise, sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.



FICHE 15 : LES CONDITIONS DE NEGOCIATION EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL (DS)



Historiquement, la loi confère un monopole aux organisations syndicales pour représenter les intérêts des salariés dans la négociation collective. Les exceptions à ce principe se sont faites de plus en plus nombreuses pour proposer des modes alternatifs de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (notamment lois de 2004, puis de 2008). La loi Rebsamen accentue le phénomène et assouplit largement les conditions de négociations pour les représentants du personnel mandatés par une organisation syndicale. Cette évolution n'est pas anodine alors que l'on sait que seule une petite moitié des établissements de 20 salariés ou plus déclare la présence de délégué syndical (Enquête REPONSE 2011).

Ce qui change concrètement

Les conditions de négociations ne sont plus limitées aux entreprises de moins de 200 salariés.

Les thèmes de négociation deviennent illimités.

Le contrôle de la commission paritaire de branche n'est plus requis.

Questions / Réponses

L'essentiel de la loi

1/ Négociation avec des élus mandatés

En l'absence de délégués syndicaux (DS) dans l'entreprise, ou de délégué du personnel (DP) désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés, des accords collectifs peuvent être négociés et conclus avec des représentants du personnel élus au CE ou à la DUP ou à l'instance commune et, à défaut, les DP. Les élus doivent avoir été expressément mandatés pour négocier par un ou plusieurs syndicats de la branche ou, à défaut, aux niveaux national et interprofessionnel.

L'accord signé doit être approuvé par les salariés, à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret.

2/ Négociation avec des élus non mandatés

En l'absence de représentant élu mandaté, les élus titulaires du CE, de la DUP ou de l'instance commune, ou, à défaut les DP titulaires, peuvent négocier et conclure des accords collectifs.

TSVP...

L'employeur doit-il respecter une priorité pour négocier avec des élus mandatés ou non mandatés ou avec des salariés non élus mandatés ?

Oui, il y a priorité de négociation avec les élus mandatés par une organisation syndicale. Concrètement, l'employeur fait connaître son intention de négociation aux représentants du personnel et, aussi, aux organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, celles représentatives au niveau national et interprofessionnel de sa décision d'engager des négociations.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent s'ils sont mandatés par une organisation syndicale. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les élus mandatés ou, à défaut avec des élus non mandatés. Ce n'est qu'après épuisement de ces solutions que l'employeur peut opter pour la négociation avec un salarié non élu, mais mandaté.

L'accord doit-il être négocié avec les élus titulaires ?

Le texte ne précise pas que les élus doivent être titulaires dans le cas où ils sont mandatés par une organisation syndicale. Les accords devraient donc pouvoir être conclus par des élus suppléants mandatés. En revanche, si l'accord est négocié avec des élus non mandatés par une organisation syndicale, le texte précise bien que les accords ne peuvent être conclus que par des élus titulaires.

L'essentiel de la loi (suite)

Ces accords sont limités aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

La validité des accords est soumise à une double condition :

- signature par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- approbation par la commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

3/ Négociation avec des salariés mandatés

La négociation avec des salariés non élus mais mandatés par une organisation syndicale est possible dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel dont aucun n'a manifesté son souhait de négocier, dans les entreprises en carence de représentants du personnel et dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans ces cas, la négociation est limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif et l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Renouvellement, révision, dénonciation des accords

Les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords conclus en l'absence de DS seront définies par décret et non plus par les signataires de l'accord.

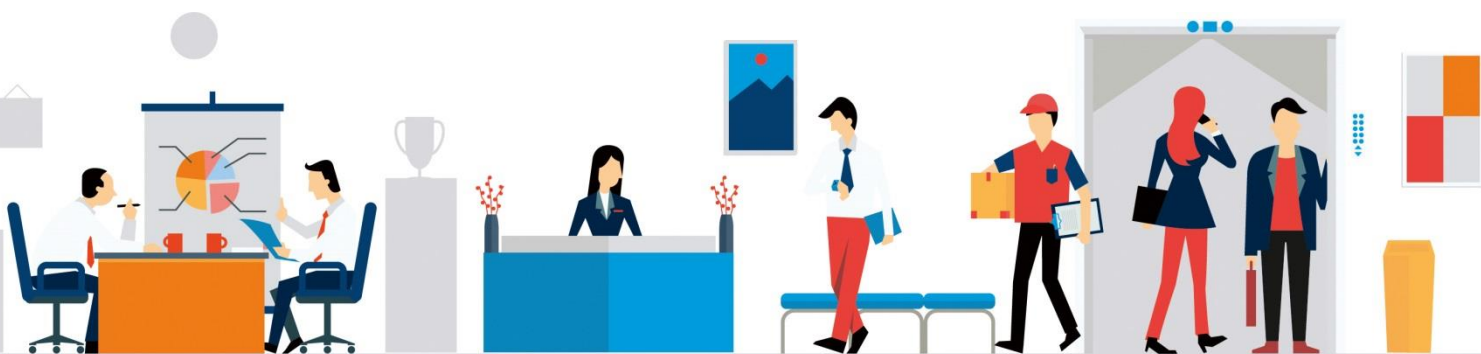
Articles L.2232-21, L.2232-22, L.2232-23, L.2232-24 du Code du travail.

Une organisation syndicale peut-elle mandater plusieurs élus pour négocier ?

Non, une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié représentant du personnel pour négocier.

Les thèmes de négociation sont-ils limités ?

Dans le cas d'une négociation avec des élus mandatés par une organisation syndicale, les thèmes de négociation ne sont pas limités. Dans les deux autres cas (négociation avec des élus non mandatés ou avec des salariés mandatés, mais non élus), la négociation est limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.



FICHE 16 : LES ADMINISTRATEURS SALARIES



Ce qui change
concrètement

Après une première tentative – timide – d'ouverture des conseils d'administration à des administrateurs salariés dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, la loi prend en compte l'une des critiques émises à l'époque et abaisse le seuil de représentation au sein des CA :

- De 5 000 à 1 000 salariés pour les sociétés dont le siège est en France.
- De 10 000 à 5 000 salariés pour celles qui ont un siège en France et à l'étranger.

Sans changement au regard de la LSE, le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à 2 si le nombre d'administrateurs est supérieur à 12 et au moins égal à 1 si ce nombre est inférieur ou égal à 12.

L'essentiel de la loi

Section 2 du chapitre V du titre II du livre II du Code de commerce, en ses articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 ou L. 226-5-1.

« Dans les sociétés soumises à l'obligation prévue aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du Code de commerce sur le fondement de la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation. »

Il est désormais légalement prévu que la formation des représentants au CA est d'une durée minimale de 20 heures par an.

Questions / Réponses

Est-ce que les nouvelles règles de parité s'appliquent aux conseils d'administration ?

Oui. Au 1^{er} janvier 2017, la loi impose une représentation pour les candidatures aux instances de représentation du personnel, y compris pour les représentants au CA, qui reflète la part des hommes et des femmes sur les listes électorales (2nd alinéa du II de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce).

Combien d'entreprises seront-elles concernées ?

Le nombre d'entreprises de plus de 1 000 salariés concernées est d'environ 1 000 entreprises. Le nombre d'administrateurs salariés devrait plutôt être exprimé en proportion du conseil d'administration, comme le prévoyait la loi Démocratisation Service Public et comme c'est le cas en Allemagne et en Suède. Cependant, cette mesure nous semble toujours faible au regard des pratiques des pays du Nord de l'Europe ou de l'Allemagne. Le seuil d'effectifs est de 25 en Suède et de 500 en Allemagne et le nombre d'administrateurs peut atteindre 1/3 des sièges en Suède et 1/3 à 1/2 en Allemagne.

Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces dispositions ?

L'entrée en vigueur se fera de façon échelonnée. L'entrée en fonction des administrateurs salariés devra intervenir au plus tard 6 mois après l'assemblée générale procédant à la modification des statuts. Cette AG devra avoir lieu dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice 2016 pour les entreprises de plus de 5 000 salariés en France (ou 10 000 en France et à l'étranger) et dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice 2017 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés en France (ou plus de 5 000 en France et à l'étranger).

FICHE 17 : LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE



Depuis le 1^{er} janvier 2015, la prise en charge de la rémunération des salariés qui suivent une formation économique, sociale et syndicale n'est plus assurée par l'employeur (l'ancien « 0.08/1000 ») mais par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Les règles concrètes de prise en charge demeuraient floues depuis cette date.

Il persiste un risque de retenue sur salaire différé pour le salarié qui pourrait constituer un frein dommageable dans l'accès à la formation syndicale. La gestion « administrative » du dispositif s'annonce lourde et complexe pour les organisations syndicales. Enfin, on peut s'interroger sur la capacité de ce nouveau fonds à faire face aux missions de plus en plus nombreuses qu'il est censé financer. Au vu de l'importance de la formation syndicale pour la qualité des relations professionnelles et des parcours syndicaux, on aurait pu attendre plus d'audace de la part du Législateur.

Ce qui change concrètement

Généralisation du dispositif de subrogation permettant au salarié en formation de maintenir sa rémunération par l'employeur.

Clarification des règles de remboursement par l'organisation syndicale.

Le **décret n°2015-1887 du 30 décembre 2015** a fixé les modalités de maintien de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale et révisé les modalités de désignation des instituts et centres de formation syndicale.

L'essentiel de la loi

Maintien de la rémunération sur demande expresse d'une organisation syndicale

Le salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération, y compris les cotisations et contributions sociales afférentes, par l'employeur si une organisation syndicale le demande expressément par écrit. L'organisation syndicale doit préciser le niveau demandé du maintien de rémunération. Si l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la prise en charge de tout ou partie du salaire, la demande du syndicat porte sur la différence entre le montant maintenu et le montant total de la rémunération du salarié. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire doit être annexé à la demande.

Avance de la rémunération par l'employeur, puis remboursement par l'organisation syndicale

L'employeur ayant assuré la rémunération au salarié en congé peut en obtenir le remboursement auprès de l'organisation syndicale. Une convention fixant le montant et le délai de remboursement peut être conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale.

TSVP...

Questions / Réponses

L'organisation syndicale qui fait la demande de subrogation doit-elle remplir certaines conditions ?

Oui, elle doit satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ; être légalement constituée depuis au moins deux ans ; avoir un champ professionnel et géographique couvrant celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent-elles aussi aux formations réalisées par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat ?

Non, il ne faut pas confondre le congé de formation économique, sociale et syndicale et le droit à formation des représentants du personnel. Ce dernier n'a pas été modifié par la loi. Durant le congé de formation auquel ont droit les élus de CE et de CHSCT (sous certaines conditions), le salarié conserve sa rémunération intégrale par l'employeur.

Les salariés des TPE peuvent-ils bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Oui, ce congé s'adresse à l'ensemble des salariés, indépendamment de la taille de leur entreprise. Le recours au fonds paritaire de financement pourrait favoriser l'accès des salariés des TPE, et même des PME, à ce congé, dans la mesure où l'ancien « 0.08/1000 » aboutissait dans les faits à

L'essentiel de la loi (suite)

Le décret du 30 décembre 2015 a fixé les modalités de remboursement par l'organisation syndicale du salaire maintenu par l'employeur, distinguant selon que l'employeur a ou non conclu une convention avec l'organisation syndicale.

Dans le cas d'une convention et lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé l'employeur de tout ou partie des sommes dues dans le délai fixé par ladite convention, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé, sauf stipulation contraire de cette convention, dans les limites suivantes :

- 50 euros par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 euros ;
- en six fractions égales réparties sur six mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 euros et inférieur ou égal à 1 200 euros ;
- en douze fractions égales réparties sur douze mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 euros.

L'employeur doit informer le salarié de la retenue au moins trente jours avant d'y procéder ou de procéder à la première retenue. Il ne peut procéder à la retenue lorsque sa demande a été transmise hors le délai fixé par la convention.

À défaut de convention, la demande de remboursement est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a demandé le maintien du salaire dans un délai de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu. L'organisation syndicale rembourse à l'employeur le montant dû dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande complète par l'organisation syndicale. En cas de non-remboursement de tout ou partie des sommes dues dans ce délai, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé, dans les mêmes conditions que si une convention avait été conclue avec l'organisation syndicale. L'employeur ne peut procéder à la retenue lorsque sa demande a été transmise hors le délai de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu.

Article L.3142-8 du Code du travail.

des budgets très limités dans les entreprises de petite taille et bridait donc ce droit pour leurs salariés.

Faut-il être syndiqué pour bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

En théorie, non, car le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés, adhérents ou non à un syndicat. En pratique, il y a peu de chance qu'une organisation syndicale rembourse un congé de formation à un non-syndiqué alors que les fonds alloués ne lui permettent déjà pas forcément de former l'ensemble de ses syndiqués.

La demande de congé doit-elle respecter des délais ?

Oui, le salarié doit envoyer sa demande par écrit à l'employeur 30 jours avant le début de la formation, accompagné de la demande expresse de l'organisation syndicale de maintien de la rémunération.

L'employeur peut-il refuser ?

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel).

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Le comité d'entreprise peut-il participer au financement du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Oui, le CE peut prendre en charge tout ou partie du financement du congé de formation syndicale mais uniquement via le budget œuvres sociales car il s'agit d'un congé ouvert à tous les salariés et non simplement aux représentants du personnel et il doit le faire sans discrimination entre organisation syndicale bénéficiaire.



FICHE 18 : LE PERIMETRE D'APPLICATION DES CRITERES DE LICENCIEMENT



Ce qui change concrètement

La Loi « Macron », dans une section intitulée « Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi », modifie le volet relatif aux licenciements économiques de la LSE du 14 juin 2013. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de licenciement pour motif économique engagées après la publication de la présente loi.

L'employeur qui décide de procéder à un licenciement économique définit les critères lui permettant d'établir l'ordre des licenciements afin de déterminer les salariés à licencier. Ces critères sont appliqués dans le cadre de l'entreprise.

Un périmètre dérogatoire peut être fixé par accord majoritaire ou par le document unilatéral de l'employeur sur le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à validation ou à homologation de la Direccte (article 288 du Code du travail, art. L.1233-5 modifié).

Questions / Réponses

Qu'est-ce qu'une zone d'emploi ?

Les zones d'emploi sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'INSEE et les services statistiques du ministère chargé de l'emploi (Décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent-elles dans toutes les entreprises ?

Non. Seules les entreprises de 50 salariés et plus prévoyant de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont concernées par la possibilité pour l'employeur de fixer le périmètre d'application des critères de manière unilatérale. Cela ne concerne donc ni les structures de moins de 50 salariés ni celles de 50 et plus projetant de licencier moins de 10 salariés.

Que modifie la loi « Macron » en matière de licenciement pour motif économique ?

La principale modification porte sur le périmètre d'application des critères d'ordre permettant d'identifier les salariés susceptibles d'être licenciés. Suite à la LSE de 2013, une polémique était apparue en matière de périmètre d'application de ces critères. La loi met fin à ce débat en prévoyant, pour les entreprises assujetties à l'obligation d'instaurer un PSE, la possibilité dans le cadre du document unilatéral de réduire le périmètre à la « zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi » (L. 1233-5 du Code du travail).

L'essentiel de la loi

L'article L. 1233-5 du Code du travail est complété ainsi :

- « Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif ou par document unilatéral ».
- Dans ce dernier cas, « le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. »



Quelles implications en matière de négociation ?

Soulignons que la possibilité pour un employeur de réduire unilatéralement le périmètre d'application des critères d'ordre ne concerne pas les licenciements économiques de moins de 10 salariés. En cas de PSE, elle conduit à réduire un important levier de négociation. Sollicitée par les directions, notamment en cas de fermeture d'un établissement, la réduction du périmètre pouvait auparavant être négociée en contrepartie d'amélioration des mesures sociales du PSE et des indemnités supra légales.



FICHE 19 : RECLASSEMENT A L'INTERNATIONAL AU SEIN DU GROUPE



Ce qui change
concrètement

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur a une obligation préalable de reclassement dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel celle-ci ou celles-ci appartiennent. Cette obligation est allégée puisqu'elle est désormais restreinte aux emplois situés sur le territoire national.

C'est au salarié de prendre l'initiative de demander un reclassement à l'étranger.

L'essentiel de la loi

Lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié, dont le licenciement est envisagé, peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements.

Le salarié doit préciser, dans sa demande, les restrictions éventuelles, notamment en termes de rémunération ou de localisation, quant aux offres d'emploi qu'il souhaite recevoir.

L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié, de manière écrite et précise.

Articles L.1233-4, L.1233-4-1 du Code du travail.

Questions / Réponses

Comment le salarié sera-t-il informé qu'il peut bénéficier d'offres de reclassement hors du territoire national ?

L'employeur informe individuellement le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par tout moyen permettant de conférer date certaine, de la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national.

A compter de la réception de l'information de l'employeur, le salarié dispose de sept jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande de recevoir ces offres. Il précise, le cas échéant, les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts.

Le cas échéant, l'employeur adresse au salarié les offres écrites et précises correspondant à sa demande en précisant le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou refuser ces offres ou l'informe de l'absence d'offres correspondant à sa demande. L'absence de réponse à l'employeur à l'issue du délai de réflexion vaut refus (Décret n°2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciement économique).



FICHE 20 : RESPONSABILITE DU GROUPE CONCERNANT LES PROCEDURES COLLECTIVES DES FILIALES

Entreprises
connaissant de graves
difficultés
économiques
conjoncturelles



Avec la Loi « Macron », fini la proportionnalité des mesures d'un PSE au regard des moyens du groupe dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaires. La Direccte, qui, jusqu'à présent, homologuait le plan en regardant les moyens de l'entreprise ou du groupe auquel la filiale était rattachée, comme c'est toujours le cas dans les PSE classiques hors procédures collectives, ne pourra plus s'y référer.

A ne pas confondre avec la responsabilité du groupe ou de la mère vis-à-vis de sa filiale en ce qui concerne la situation économique. *On peut reprendre ici le texte sur cette responsabilité*

Ce qui change
concrètement

Seuls les moyens de la filiale elle-même seront pris en compte dans l'appréciation de ces mesures.

L'essentiel de la loi

Dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire :

- Par dérogation à l'article L.1233-57-3 du Code du Travail, la Direccte ne sera plus tenue de prendre en compte des moyens dont dispose le groupe ou l'UES pour accorder son homologation ;
- L'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, selon le cas, restera néanmoins tenu de rechercher les moyens du groupe auquel l'entreprise appartient pour l'établissement du PSE.

Article L.1233-58 du Code du travail.

Questions / Réponses

Quelles sont les obligations du groupe vis-à-vis de sa filiale en cas de plan de sauvegarde de l'entreprise ?

Le groupe, même s'il est en bonne santé économique, n'a pas d'obligation juridique d'aider sa filiale à financer le PSE. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'entreprise (ou l'administrateur ou le liquidateur selon le cas) reste néanmoins tenue de rechercher les moyens du groupe. Mais il ne s'agit plus que d'une obligation de moyens.

Est-ce à dire que l'actionnaire ou le groupe n'a plus de responsabilité sur la situation de sa filiale ?

Non, dans le cadre de la procédure, une recherche en responsabilité sur la mise en redressement ou en liquidation judiciaire est essentielle. Enfin des voies de redressement engageant la responsabilité de l'actionnaire, du groupe ou envisageant l'arrivée de nouveaux investisseurs sont possibles.

FICHE 21 : LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Ce qui change
concrètement

Créés dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les accords de maintien dans l'emploi étaient censés prendre le pas sur les accords de compétitivité. Deux ans après son entrée en vigueur, force est de constater que cette mesure n'a pas pris, soit parce qu'elle est trop complexe à mettre en œuvre ou était considérée comme n'offrant pas assez de marges de manœuvre pour les employeurs.

Augmentation de la durée d'application maximale de l'accord de 2 à 5 ans.

En cas de refus du salarié, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

L'essentiel de la loi

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise, pour lesquelles le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation.

La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

L'accord prévoit :

- les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés.
- les conditions et les modalités selon lesquelles il peut être suspendu.
- les modalités selon lesquelles chaque salarié est informé de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail.

Articles L. 5125-1 et suivants du Code du travail.

Questions / Réponses

Est-il possible de rompre le contrat de travail d'un ou plusieurs salariés pendant la durée d'application de l'accord ?

Oui. Une direction peut parfaitement procéder à une rupture conventionnelle avec un salarié ou licencier celui-ci pour motif personnel. La seule interdiction consiste à ne pas diligenter des licenciements économiques vis-à-vis des seuls salariés auxquels l'accord s'applique. Il est donc important pendant toute la durée d'application de celui-ci de veiller à ce qu'une direction ne contourne pas cette interdiction par d'autres moyens.

Est-il possible de contester un licenciement prononcé dans ce cadre ?

La contestation n'est pas interdite, mais le dossier aura, a priori, fort peu de chances de prospérer depuis que le législateur a pris le soin de préciser que ce licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Il faudra sans doute chercher des éléments formels ou subjectifs pour venir sur ce terrain.

Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle

Les pathologies psychiques imputables à une activité professionnelle (parmi lesquelles le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel) pourront dorénavant être reconnues comme des maladies d'origine professionnelle. La loi prévoit un système de reconnaissance particulier. Ces pathologies ne seront pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles, mais seront prises en compte via une expertise individuelle qui suppose :

- que la pathologie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ;
- qu'elle ait entraîné le décès de celle-ci ou son incapacité permanente à un taux fixé par décret ;
- la saisine pour avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Les modalités de traitement de ces dossiers seront fixées par voie réglementaire.

► *En attente, au 5 Avril 2016, du décret.*

Médecine du travail

Dispense de reclassement en cas d'inaptitude

Le médecin du travail déclarant un salarié physiquement inapte à son emploi suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle a la possibilité d'indiquer dans son avis que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Dans ce cas, l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement et peut engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Information en cas de recours contre l'avis d'aptitude

L'employeur ou le salarié qui exerce un recours contre une décision du médecin du travail, notamment les avis d'aptitude ou d'inaptitude, doit désormais en informer l'autre partie.

Communication au CHSCT et à l'inspection du travail

Les propositions et préconisations du médecin du travail, ainsi que les réponses motivées de l'employeur, doivent être communiquées au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel ; à l'inspecteur du travail ; aux services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Surveillance médicale renforcée pour certains salariés

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou les salariés dont la situation personnelle le justifie feront l'objet d'une surveillance médicale renforcée, qui sera déterminée par décret.

► *Entrée en vigueur le 19 août 2015.*

Pénibilité

La fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels est supprimée. Désormais, l'employeur déclare aux Caisses de retraite l'exposition de ses salariés, via la déclaration sociale nominative (DSN), et ce sont ces dernières qui se chargeront d'informer le salarié de son exposition et des points dont il bénéficie. La déclaration annuelle des données sociales (DADS) sera remplacée progressivement au rythme du déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN). Les modalités de cette déclaration seront fixées par décret.

La procédure d'appréciation de l'exposition des salariés aux risques professionnels est renvoyée aux branches professionnelles qui devront, à travers des évaluations collectives, déterminer, par accord ou

par référentiel homologué, l'exposition des travailleurs en se référant aux postes, mais aussi, plus largement, aux métiers et situations de travail. Précisions attendues par le pouvoir réglementaire.

Un employeur appliquant les accords ou référentiels de branche ne pourra se voir appliquer la pénalité prévue en cas de déclaration inexacte ni les pénalités de retard. La déclaration ne pourra pas constituer une présomption de manquement à son obligation de sécurité.

Les délais d'action contentieux du salarié et de contrôle des Caisses sont réduits.

► *Deux décrets ont été publiés le 30 décembre 2015. Le premier décret définit les modalités de la déclaration annuelle des données sociale (DADS) et prévoit des dispositions transitoires pour les entreprises n'utilisant pas la déclaration sociale nominative (DSN). Il prévoit également les délais dans lesquels l'employeur peut rectifier une erreur de déclaration. A défaut de fiche individuelle de suivi, l'exposition des salariés doit être mesurée à travers des référentiels de branche. Le second décret précise les modalités de prise en compte de ces référentiels dans l'évaluation de l'exposition. Le texte reporte officiellement l'entrée en vigueur des six derniers facteurs de risques du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2016. Il s'agit, pour rappel, des risques suivants : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit.*

FICHE 23 : LES MESURES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le CDD

Les contrats à durée déterminée ou d'intérim pourront être renouvelés deux fois au lieu d'une actuellement. Cette modification ne remet pas en cause la durée maximale de ces contrats, renouvellements inclus, qui reste de 18 mois. Le renouvellement est applicable aux contrats en cours.

► *Entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au JO.*

Le CDI Intérimaire (à titre expérimental)

Les dispositions relatives au CDI intérimaire sont désormais intégrées dans le Code du travail. Ce contrat, entré en vigueur en mars 2014, était jusqu'alors encadré par un accord de branche du 10 juillet, étendu par un arrêté du 22 février 2014.

Cette reconnaissance légale n'aura vocation à s'appliquer qu'aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018 (*Le gouvernement présentera un rapport au Parlement au plus tard le 30 juin 2018 pour une éventuelle pérennisation du dispositif*).

Pour rappel, Le CDI intérimaire, est constitué de périodes de mission dans des entreprises utilisatrices et de périodes d'intermission pendant lesquels une rémunération est garantie.

La loi précise que la durée totale de la mission du salarié en CDI intérimaire peut aller jusqu'à 36 mois (contre 18 mois actuellement et 24 mois dans certaines circonstances).

► *Entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au JO pour tous les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.*

Le travail du dimanche

Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures, auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical). Toutefois, le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon le cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées.

La loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite Loi « Macron », modifie ce cadre et élargit les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones où cela crée de l'activité (zones touristiques internationales, zones commerciales, etc.), tout en obligeant les entreprises concernées à négocier des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche, notamment sous forme de compensation salariale.

► *Décret n°2015-1173 du 23 septembre 2015 relatif à la délimitation des zones touristiques et commerciales et des zones touristiques internationales.*

Le travail en soirée

Dans le cadre fixé par la loi du 6 août 2015, les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI, dont la liste sera prochainement fixée par arrêté) peuvent employer des salariés en soirée, c'est-à-dire dans la tranche horaire comprise entre 21 heures et 24 heures. Cette possibilité n'est ouverte que lorsqu'un accord collectif le prévoit et en fixe les modalités. Des contreparties doivent être proposées aux salariés concernés.



La base de données économiques et sociales (L.2323-8 et L.2323-9 du Code du travail)

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 (voir articles R.2323-1-2 et suivants du Code du travail) 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.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données mentionnée à l'article L.2323-8 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

La Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (articles L.2323-10 et suivants du Code du travail)

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

La Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (articles L.2323-12 et suivants du Code du travail)

En vue de la **consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise**, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise :

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

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.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (articles L.2323-15 et suivants du Code du travail)

En vue de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise :

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 mentionnés 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.

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.

Les mesures actuellement en vigueur

- ▶ Les parcours des élus et mandatés
- ▶ Les réunions communes d'instances
- ▶ La Délégation unique du personnel (DUP)
- ▶ Le regroupement des instances par accord majoritaire
- ▶ Le congé de formation économique, sociale et syndicale
- ▶ Le CHSCT
- ▶ Le délit d'entrave
- ▶ Responsabilité du groupe concernant les procédures collectives des filiales
- ▶ Le périmètre d'application des critères de licenciement
- ▶ Le reclassement à l'international au sein du groupe
- ▶ Les accords de maintien dans l'emploi

Les mesures actuellement en vigueur mais dont certaines modalités d'application doivent être précisées par décret

- ▶ Modalités d'organisation des réunions

Décrets attendus fixant :

- les conditions dans lesquelles se déroule le vote à bulletins secrets lors de réunions tenues en visioconférence,
- le délai et les modalités s'imposant au secrétaire du CE pour l'établissement des procès-verbaux des séances du CE s'appliquant à défaut d'accord,
- les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des débats du CE.

- ▶ L'articulation entre instances ICCHSCT et CHSCT

Décrets attendus fixant :

- les délais de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT qui s'appliquent à défaut d'accord,
- les délais dans lesquels les CHSCT doivent transmettre leur avis à l'ICCHSCT en cas de consultation conjointe.

▷ L'articulation entre instances CCE et CE

Décrets attendus fixant :

- les délais de consultation du CCE qui s'appliquent à défaut d'accord,
- les délais dans lesquels les comités d'établissement doivent transmettre leur avis au CCE en cas de consultation conjointe.

▷ Les conditions de négociation en l'absence de DS

Décrets attendus fixant :

- Les conditions d'approbation des salariés pour les accords conclus avec des représentants du personnel mandatés,
- Les modalités selon lesquelles les accords d'entreprise peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés.

Les mesures dont la mise en œuvre est programmée ultérieurement

▷ **2016 et 2017 :**

- Les administrateurs salariés

▷ **1^{er} janvier 2017 :**

- Une représentation proportionnelle Hommes/Femmes au sein des instances

▷ **1^{er} juillet 2017 :**

- Commission paritaire régionale interprofessionnelle



L'accord à majorité d'engagement relative (30%)

Depuis le 1^{er} janvier 2009 (en application de la loi du 20 août 2008), les accords d'entreprise ou d'établissement doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel. En outre, un droit d'opposition majoritaire est prévu à côté de cette majorité d'engagement relative. En effet, la validité de l'accord est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (cette opposition devant s'exprimer dans les 8 jours qui suivent la notification de l'accord).

L'accord à majorité renforcée (50%)

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a introduit un nouveau type d'accord, dit accord majoritaire renforcé ou accord majoritaire 50 %, qui 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 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel. Attention, la majorité n'est pas appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés par les salariés mais seulement sur les suffrages s'étant portés sur les organisations représentatives. Autrement dit, si certaines organisations syndicales candidates n'ont pas obtenu les 10% nécessaires pour être déclarées représentatives, les suffrages qu'elles ont obtenus doivent être défalqués de la base de calcul des 50%.

La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré les accords à majorité renforcée pour les accords signés dans le cadre de plan de sauvegarde de l'emploi et pour les accords de maintien de l'emploi.

La loi sur le dialogue social du 17 août 2015 prévoit également des accords à majorité renforcée pour les accords instaurant une instance commune (regroupement du CE, CHSCT, DP pour les entreprises d'au moins 300 salariés) et pour les accords dérogeant à la périodicité des négociations obligatoires d'entreprise.

Le cas des syndicats catégoriels

Un syndicat représentatif catégoriel peut conclure un accord collectif pour la catégorie de salariés qu'il représente. Il peut aussi, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord intéressant tous les salariés. Dans ce cas, son audience électorale est rapportée à l'ensemble des suffrages exprimés, tous collèges électoraux confondus, pour apprécier le caractère majoritaire de l'accord. Autrement dit, son audience est recalculée en prenant comme base de calcul l'ensemble des suffrages exprimés et pas seulement les suffrages exprimés dans le ou les collèges où le syndicat catégoriel se portait candidat. Mais attention, même s'il a recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, tous collèges confondus, un syndicat catégoriel ne peut pas signer seul un accord intercatégoriel.

	AVANT	APRES
Comité d'entreprise		
<i>Mise en place</i>	Obligatoire dès que l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années	Pas de modification
<i>Suppression</i>	Subordonnée à un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ou, à défaut, à une autorisation administrative, dès lors que l'effectif est inférieur à 50 salariés	Si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut décider de le supprimer
Périodicité des réunions		
<i>Réunion mensuelle</i>	Entreprises d'au moins 150 salariés	Entreprises ayant dépassé 300 salariés pendant les 12 derniers mois, dans des conditions à fixer par décret
<i>Réunions tous les 2 mois</i>	Entreprises de moins de 150 salariés (sauf DUP)	Entreprises de moins de 300 salariés
Commissions obligatoires		
<i>Commission formation</i>	Entreprises d'au moins 200 salariés	Entreprises d'au moins 300 salariés
<i>Commission égalité professionnelle</i>	Entreprises d'au moins 200 salariés	Entreprises d'au moins 300 salariés
<i>Commission logement</i>	Entreprises d'au moins 300 salariés	Pas de modification
<i>Commission économique</i>	Entreprises d'au moins 1000 salariés	Pas de modification
<i>Commission des marchés</i>	Obligatoires dans les CE tenus d'établir une comptabilité non simplifiée	Pas de modification

Franchissement du seuil des 300 salariés

	<p>Absence de dispositions sur d'éventuels délais de mise en œuvre</p>	<p>Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente sous-section est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.</p>
--	--	--



en partenariat avec



ATLANTES
AVOCATS



Conseil, assistance et expertise

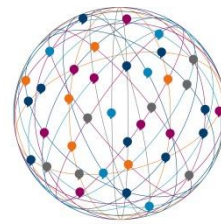
auprès des CE & CHSCT

20, rue Martin Bernard

75647 Paris cedex 13

☎ 01 53 62 70 00

✉ contact@secafi.com



ATLANTES
AVOCATS

Cabinet d'Avocats

FORMATION – ASSISTANCE – CONSEIL

– NEGOCIATION – CONTENTIEUX

21 bis rue du Champ de l'Alouette

75013 Paris

☎ 01 56 53 65 00

✉ info@atlantes.fr

