

Loi Rebsamen

relative
au dialogue social
et à l'emploi

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015



1. Analyse de la CGT



La loi relative au dialogue social sacrifie la citoyenneté au travail.

« La logique de simplification portée par le patronat, suivie par le gouvernement et les parlementaires, tourne le dos à la citoyenneté au travail, pourtant essentielle à l'efficacité économique et sociale ».

Extrait du communiqué de la CGT en date du 24 juillet 2015 suite au vote de la loi.

2. Les titres et chapitres de la loi : balayage de leurs contenus



Titre I^{er} – Actionner l’efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l’entreprise

■ Chapitre I^{er} : Une représentation universelle des salariés (articles 1 à 3)

- ✓ Mise en place des commissions paritaires régionales et de la couverture conventionnelle des salariés des TPE.

■ Chapitre II : Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d’un mandat syndical (articles 4 à 12)

- ✓ Renforcement des entretiens avec l’employeur et validation des acquis de l’expérience.
- ✓ Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles, dans les conseils d’administration, dans les conseils de prud’hommes.

■ **Chapitre III : Des Instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises (articles 13 à 17)**

- ✓ Elargissement de la DUP avec les modalités d'une instance unique. Possibilité d'instance unique par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- ✓ Articulation des informations / consultations.
- ✓ Prérogatives des CE.
- ✓ Mise en place et fonctionnement du CHSCT.
- ✓ Relèvement des seuils, réunion commune aux instances, visioconférence.

■ **Chapitre IV : Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises (articles 18 à 22)**

- ✓ Encadrement des droits du CE par accord collectif, regroupement de l'information / consultation du CE.
- ✓ Elargissement de la négociation avec les élus et mandatés.
- ✓ Regroupement des négociations obligatoires et adaptation de la périodicité.
- ✓ Création et suppression du CE.

■ **Chapitre V : Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel (articles 23 à 33)**

- ✓ Représentativité patronale : habilitation du gouvernement, après un processus de concertation, à réformer les règles de répartition des crédits et de gouvernance du fond paritaire concernant les organisations employeurs.
- ✓ Restructuration du paysage conventionnel.
- ✓ Subrogation du salaire en cas de congés formation économique et sociale (article 25) * *voir note du pôle formation syndicale envoyée aux secrétaires généraux des organisations, le 8 septembre 2015.*
- ✓ Mesures en matière de santé au travail, compte de pénibilité.



Titre II – Conforter le régime d'assurance chômage de l'intermittence (article 34 à 37)

Pérennisation dans la loi des Annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage.

Titre III – Sécurisation des parcours et retour à l'emploi

- ✓ Instauration du principe du Compte Personnel d'Activité (CPA) et ouverture d'une consultation sociale.
- ✓ Mesures sur l'AFPA.
- ✓ Mesures relevant de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- ✓ Dispositions relatives aux contrats de travail : possibilités de renouveler deux fois le CDD et le contrat de travail temporaire.
- ✓ Création de la prime d'activité en remplacement du RSA et de la prime pour l'emploi.

Sommaire



Cette présentation n'explore pas la loi dans son ensemble. Elle aborde les thèmes importants pour la vie syndicale et les moyens de défense des travailleurs, qui se rapportent aux articles mentionnés.

Thèmes traités dans la présentation

- Une nouvelle DUP incluant le CHSCT (Article 13)
- Fusion possible des IRP d'un moins 300 salariés (Article 14)
- Suppressions de consultations (Article 15)
- Regroupement des informations / consultations (Article 18)
- CHSCT (Article 16)
- Fonctionnement des IRP (Articles 15 et 17)
- Suppression du CE : juge et partie ! ... (Article 22)
- Relèvement des seuils (Article 13)
- Relèvement et modification de la périodicité des négociations (Article 18)
- Elargissement de la négociation avec les élus et les salariés mandatés (Articles 19 à 21)
- Droits modifiés pour les élus et mandatés (Articles 4 à 6)
- Parité (article 7)
- Utilisation des heures de délégation (Article 9)
- Administrateurs salariés (Article 10)
- Exposition aux risques professionnels : dispositif, pénibilité (articles 27 et 28)
- Commissions Régionales Paritaires pour les salariés des TPE
- TPE et dispositif conventionnel

Avertissement : les termes portant le logo  sont développés dans le lexique des acronymes.

Une nouvelle délégation unique du personnel (DUP) incluant le CHSCT – article 13



Le texte étend la possibilité d'une **délégation unique du personnel**  (DUP) aux **entreprises de moins de 300 salariés** [précédemment ce seuil était de 200 salariés], et y intègre la **Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**  (CHSCT) :

- la mise en place demeurera du **ressort exclusif de l'employeur**, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP), au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une d'elles ;
- les DUP déjà mises en place et réunissant le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux, suivant la fin des mandats en cours, à la date d'entrée en vigueur de la loi ;
- pour les entreprises à établissements multiples, une DUP sera mise en place au sein de chaque établissement de 50 salariés ou plus. Les salariés des établissements de moins de 50 salariés devront être regroupés entre eux ou rattachés à un établissement de 50 salariés ou plus pour élire une DUP ;
- sa suppression sera aussi du ressort unique de l'employeur.

■ Composition et moyens

- ✓ La DUP sera composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE.
- ✓ Leur nombre sera fixé par décret mais pourra être augmenté par accord (conclu avec les OS invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral).
- ✓ Leurs heures de délégation seront aussi fixées par décret en fonction de la taille de l'entreprise.
- ✓ L'annualisation et la mutualisation de ces heures seront possibles entre titulaires et suppléants, avec toutefois des limites.

■ Attributions et fonctionnement



- ✓ La DUP désignera un **secrétaire** et un secrétaire adjoint **communs**, exerçant les fonctions dévolues au secrétaire du CE et celui du CHSCT.
- ✓ La DUP, qui jusqu'ici devait tenir des réunions séparées pour les questions relevant du CE et celles relevant des DP, tiendra désormais des **réunions communes** (CE, DP, CHSCT).
- ✓ La DUP se réunira sur convocation de l'employeur au moins une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois tous les mois + une réunion trimestrielle CHSCT). Les sujets relevant du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles.
- ✓ **L'ordre du jour** sera **commun** aux trois IRP. Il devra être envoyé huit jours au moins avant la séance.
- ✓ La DUP recourra à une **expertise commune** sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.

- ✓ L'expert devra répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT).
- ✓ Lorsqu'un projet patronal est présenté, la DUP rendra un **avis unique** sur les questions CE et CHSCT. Les avis seront rendus dans les délais prévus pour le CE.
- ✓ Les suppléants continueront de participer aux réunions avec l'employeur.

En théorie, chaque IRP (CE, DP, CHSCT) conservera ses attributions et ses propres règles de fonctionnement. Cependant, les modalités de fonctionnement prévues par la nouvelle loi (avis unique, ordres du jour, réunions et expertises communes, secrétaire commun) font quasiment de la DUP une IRP unique.

Fusion possible des IRP d'au moins 300 salariés – Article 14



- Dans les entreprises complexes  d'au moins 300 salariés ou dans celles (quel que soit leur effectif) appartenant à une UES  d'au moins 300 salariés, il sera possible, par **accord collectif majoritaire**, de **regrouper au sein d'une instance, le CE, les DP et les CHSCT** (ou seulement deux de ces institutions). Dans les entreprises à établissements distincts (comme dans l'UES), les modalités du regroupement pourront varier selon les établissements (ou selon les entreprises).
- L'accord collectif ajustera la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de la nouvelle instance.

Si le CHSCT est intégré dans l'IRP unique, il perdra sa personnalité morale (capacité propre à agir en justice et à prendre des décisions type nommer un expert). La création d'une Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) au sein de l'IRP unique sera facultative, et non obligatoire. Les questions d'HSCT pourront ainsi être abordées dans le cadre de l'instance ou de cette commission. Notons que la loi reste silencieuse sur le statut et le fonctionnement de celle-ci.

- Les commissions, « économique », « formation », « logement » et/ou « égalité professionnelle », autrefois obligatoires (pour les CE de + de 300 salariés) deviennent facultatives. Elles peuvent être instituées par l'accord. La commission des marchés (prévue pour certains CE) reste obligatoire dès lors que le CE remplit les conditions requises.
- **Statut** : L'instance nouvelle sera dotée de la personnalité civile (possibilité d'agir en justice) et gèrera son patrimoine (si elle intègre le CE).
- **Composition** :
 - ✓ elle comportera des représentants du personnel élus (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles (du CE si l'instance l'intègre, sinon des DP) ;
 - ✓ le nombre de représentants sera fixé par l'accord collectif organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des planchers fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement) ;
 - ✓ les représentants syndicaux au CE, les membres occasionnels assistant avec voix consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail, pourront assister aux réunions de l'instance.

- **Attributions et fonctionnement de la structure issue de la fusion** : l'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement de l'instance :
 - ✓ nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois) ;
 - ✓ établissement et communication de l'ordre du jour ;
 - ✓ rôle respectif des titulaires et des suppléants ;
 - ✓ nombre d'heures de délégation (sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret) et de jours de formation, etc.
- Lorsque l'instance nouvelle inclut le CHSCT, l'accord collectif devra déterminer le nombre de réunions minimal consacrées aux questions d'HSCT (au moins quatre par an) et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission dédiée à ces questions.
- À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance nouvelle, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation seront fixées par décret.
- Les autres règles de fonctionnement applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT).



Pour cette instance, ce sont les nouvelles règles qui s'appliqueront.

Suppression de consultations - Article 15



■ CCE SEUL

La loi prévoit que le CCE sera **seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise** :

- ✓ qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- ✓ ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- ✓ l'avis du CCE est désormais enserré dans des délais préfixes.

■ ICHSCT (instance de coordination CHSCT) SEULE

- ✓ De la même manière que pour les CE et CCE, la loi prévoit que les CHSCT locaux ne seront plus consultés que sur les adaptations du projet patronal spécifiques à leur établissement. Si l'employeur ne prévoit pas d'adaptation spécifique de son projet aux différents établissements, seule l'ICHSCT sera consultée.

■ CCE + CE + ICHST

- ✓ Quand il sera nécessaire de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis au CCE dans des délais fixés par décret. Les mêmes dispositions sont prévues pour l'instance temporaire de coordination des CHSCT.

■ GROUPE

- ✓ Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe. Les comités d'entreprises du groupe ne sont quant à eux plus consultés que sur les conséquences des orientations stratégiques.



Ces articles risquent de déposséder certains CE de leur capacité à obtenir des informations sur la stratégie de leur entreprise, et donc éloigner encore plus l'information du terrain. Ou encore, en fonction de la « composition syndicale » des CCE, limiter d'autant les expertises économiques.

■ Suppression de consultations du CE

- ✓ Les projets d'accords collectifs ne seront plus soumis à l'avis du comité d'entreprise. Il en sera de même pour les dénonciations.
 - Jusqu'alors, la dénonciation ne pouvait être effective si l'employeur n'avait pas consulté le CE.

Regroupement des informations-consultations

Article 18



- **A compter du 1^{er} janvier 2016, les informations et consultations du CE seront regroupées suivant trois axes thématiques qui feront l'objet d'une consultation chaque année :**
 - ✓ **« les orientations stratégiques de l'entreprise » et leurs conséquences** notamment sur l'emploi, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires. Cela inclut également la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ;
 - ✓ **« la situation économique et financière de l'entreprise »** y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ;
 - ✓ **« la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi »** (emploi, qualifications, formation, 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...).

Le bilan social qui existe dans les entreprises de 300 salariés et plus est maintenu.

Impact sur les expertises : au lieu d'avoir dans certains cas trois expertises distinctes par an (une sur les comptes annuels, et deux sur les documents de gestion prévisionnelle), il n'y aura plus qu'une seule « grande expertise » sur la situation économique et financière de l'entreprise, enserrée dans des délais restreints : plus d'informations à traiter dans un temps plus court...

Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - Article 16



- **Mise en place** : Comme auparavant, les entreprises d'au moins 50 salariés mettront en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés. La nouvelle loi ajoute que lorsque les entreprises sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, elles doivent mettre en place un CHSCT dans au moins l'un d'entre eux.

Tous les salariés de ces entreprises devront être rattachés à l'un des CHSCT existant dans l'entreprise.

- **Règles de fonctionnement** : Un règlement intérieur déterminera les modalités du fonctionnement et de l'organisation des travaux du CHSCT.
- Les membres seront désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés (contre deux ans actuellement).

Donc alignement de la durée du mandat du CHSCT sur la durée du mandat du CE.

- Les avis du CHSCT et de l'ICHSCT seront désormais enserrés dans des délais préfixes (qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours) fixés par un accord collectif classique, ou, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CHSCT ou l'ICHSCT. En l'absence d'accord les délais seront fixés par un décret. L'absence d'avis vaut avis négatif.

Fonctionnement des IRP - *Articles 15 et 17*



- **Réunions communes** : un employeur pourra organiser des réunions communes de plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.
 - ✓ Dans ce cas, les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP seront respectées.
 - ✓ Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci sera valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.
- **Visioconférence** : Pour tenir ces réunions communes, l'employeur pourra recourir à la visioconférence. Plus généralement, le recours à la visioconférence pour réunir le CE, le CCE, le comité de groupe, le CE européen, le comité de la société européenne, le CHSCT ou encore l'instance de coordination sera possible trois fois par an.

Au-delà, un accord entre l'employeur et l'instance concernée est requis.

- **Réunions mensuelles du CE**

Jusqu'alors, les entreprises de 150 salariés et plus devaient réunir leur comité d'entreprise au moins une fois par mois (une fois tous les deux mois pour les moins de 150). Ce seuil passe à 300 salariés. Il devra être franchi pendant les douze derniers mois.

- L'employeur dispose d'un délai d'1 an à compter de ce franchissement pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE.

- **Le procès-verbal** des réunions sera toujours établi par le secrétaire du CE mais selon des délais et des modalités définies par un accord collectif classique, ou en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CE, ou en l'absence d'accord par un décret. Des questions se posent : quelle sera la sanction du non-respect de ce délai ? L'accord peut-il prévoir que l'employeur doit cosigner (et donc « valider ») le PV ?

Suppression du CE. Juge ET Partie !...

Article 22



- L'employeur pourra automatiquement **supprimer le CE lorsque l'effectif de 50 salariés n'aura pas été atteint pendant 24 mois**, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du CE (avant c'était l'inspecteur du travail).
- ✓ Actuellement, sa suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (à défaut, par décision administrative).

Relèvement des seuils - Article 13



La loi **relève** certains seuils à 300 salariés.

- Ainsi, le seuil déterminant la périodicité des réunions du CE (une réunion par mois) **passera de 150 à 300**, celui constitutif des commissions « formation » et « égalité professionnelle » passera également à **300 salariés, au lieu de 200 auparavant**.

Regroupement et modification de la périodicité des négociations - Article 18



Au 1^{er} janvier 2016, la loi instaure un regroupement des négociations annuelles obligatoires.


Désormais, devront avoir lieu :

- ✓ une fois par an, une négociation sur **la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise ;
- ✓ une fois par an, une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.**

Gestion des emplois et des parcours professionnels

- ✓ une fois tous les trois ans (dans les entreprises de 300 salariés et plus), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Périodicité des négociations :

Un accord d'entreprise majoritaire  pourra désormais modifier la périodicité des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- ✓ trois ans pour les deux négociations annuelles,
- ✓ cinq ans pour la négociation triennale.

Seule **exception** : même s'il existe un accord d'adaptation concernant la périodicité de la négociation **sur les salaires effectifs**, l'un des syndicats signataires pourra demander l'ouverture de la négociation sur ce thème. L'employeur sera alors tenu d'y répondre sans délai.

L'accord peut également adapter **le nombre de négociations** dans l'entreprise ou prévoir une répartition différente des thèmes de négociation. La seule condition est qu'aucun des thèmes obligatoires ne soit supprimé.

Élargissement de la négociation avec les élus et les salariés mandatés - *Articles 19 et 21*



Négociation avec les élus :

Suppression du seuil de 200 salariés à partir duquel il était possible de négocier avec les élus (y compris élus au deuxième tour) en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

Deux possibilités :

- ✓ possibilité de négociation sur tous les sujets avec **des élus mandatés** par une ou des organisations syndicales (OS). Suppression de la nécessité de faire valider ces accords par une commission paritaire de branche. **Mais validation obligatoire par référendum** ;
- ✓ **en l'absence de mandatement** par une OS, des élus pourront négocier mais sur des thèmes plus restreints. Les élus signataires devront alors représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles + approbation nécessaire de la commission paritaire de branche.

Négociation avec des salariés mandatés :

Jusqu'ici, l'employeur pouvait négocier avec des salariés non élus mandatés à condition qu'il n'existe ni DS, ni élus dans l'entreprise.

Désormais, il suffira que les élus n'aient pas « manifesté » le « souhait de négocier ».

La loi permet aussi désormais de négocier avec des salariés mandatés dans les entreprises de moins de onze salariés.

Des droits modifiés pour les élus et les mandatés – Titre I - Articles 4 à 6



Garanties salariales pour les mandatés disposant d'un certain nombre d'heures de délégation :

- les salariés munis d'un mandat (DS, RSS, DP, membre élu du CE, représentant syndical au CE, représentant du personnel au CHSCT, etc.) dont les heures de délégation **dépassent sur l'année 30 % de leur temps de travail** bénéficieront d'une garantie d'évolution de la rémunération ;
- sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par des salariés comparables, relevant de la même catégorie professionnelle et à ancienneté comparable ;
- l'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L. 3321-3 du Code du travail (salaire + avantages et accessoires).
- Cette définition exclut, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les diverses primes ou les indemnités, versées par l'employeur.



Ce passage de la loi prend en compte le combat de la CGT contre les discriminations syndicales. C'est un point d'appui nouveau pour revendiquer de nouvelles garanties pour l'exercice du mandat syndical. Pour autant, le seuil de, 30 % est encore trop élevé, et le fait que la garantie de non-discrimination ne concerne pas l'évolution de carrière, limite la portée de cet article.

Entretiens professionnels de début et de fin de mandat

- Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical pourra demander un entretien individuel avec son employeur sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi.
 - ✓ Au cours de cet entretien, qui ne se substituera pas à l'entretien professionnel, il aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de l'entreprise.
- Lorsque l'entretien professionnel (*) se tiendra à l'issue d'un mandat, il permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Cet entretien professionnel « approfondi » ne concernera que les représentants du personnel titulaires et les DS dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur temps de travail.

() L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne peut se substituer ou se confondre avec l'entretien d'évaluation.*

Reconnaissance des compétences

- Concernant la **reconnaissance des compétences acquises**, les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences qui seront, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, inscrites au Répertoire national des Certifications Professionnelles (RNCP).
 - ✓ Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
 - ✓ La mise en œuvre de la certification est prévue au premier semestre 2016 (étude d'impact du projet de loi).

Parité dans les élections professionnelles - Titre I - Article 7



- Actuellement, les organisations syndicales (qui participent au protocole) doivent examiner, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Cette mesure incitative n'ayant pas produit ses effets, les parlementaires la remplacent, au 1^{er} janvier 2017, **par un dispositif contraignant**.
- Pour **chaque collègue** électoral, les organisations syndicales devront inscrire sur leurs listes de candidats (titulaires et suppléants) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe. La liste sera ensuite complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

Exemple de protocole

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de « xxx » salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de « xxxx » pour le(s) titulaire(s) et de « xxxx » pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante : « xxx » titulaires (dont « xxx » femmes) et « xxx » suppléants (dont « xxx » femmes), pour le premier collège comprenant « xxx » salariés dont « xxx » femmes regroupant ouvriers et employés.

Il sera fait de même pour chaque collègue.

- En cas de contentieux, le juge d'instance restera compétent.
- Si les listes de candidats ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, il **pourra annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste.**
- **Cette annulation s'appliquera à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.**
- **En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.**
- **Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus, l'employeur n'aura pas à organiser des élections partielles.**
- Concernant les conseils de **prud'hommes**, les modalités d'établissement de la liste de candidats devront comporter, pour chaque conseil et chaque organisation un **nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement (article 8).**

Utilisation des heures de délégation - Article 9



- Le délégué syndical pourra utiliser ses heures de délégation pour la Branche (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer :
 - ✓ à des négociations (ou concertations) dans les branches, ou au niveau national et interprofessionnel ;
 - ✓ aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise, ou de la Branche.



À ce jour, un accord de Branche peut prévoir la prise en charge de ces heures de délégation par les syndicats patronaux de certaines Branches professionnelles. Les dispositions qui ouvrent à une utilisation plus large des heures de délégation pourraient inciter le patronat à remettre en cause cette prise en charge.

Administrateurs - Article 10



Le Parlement a abaissé le seuil à partir duquel le conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise doit comprendre des administrateurs représentant le personnel. Le seuil passe à :

- ✓ 1 000 salariés, contre 5 000 actuellement, lorsque le siège est en France ;
- ✓ 5 000 salariés, contre 10 000, lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger.

Par ailleurs, les holdings de tête, même inférieures à 50 salariés (disposant d'un CE ou pas), devront procéder à la désignation (ou élection) d'administrateurs salariés.

Les holdings patrimoniales employant directement moins de 50 personnes, c'est-à-dire les structures de tête qui gèrent des participations financières mais ne sont pas le lieu de prise de décision opérationnelle dans les entreprises, pourront être exonérées de l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés si l'une de leurs filiales y est elle-même soumise.

Un mécanisme de mise en application différée de ce nouveau régime est mis en place.



ON VA AVOIR RAPIDEMENT UNE VAGUE D'ÉLECTIONS ET DE DÉSIGNATIONS DANS BEAUCOUP DE GROUPEs. Environ 400 entreprises (contre 90 aujourd'hui), selon le ministère du Travail, pourraient être concernées.

Exposition aux risques professionnels : dispositif - pénibilité



- La loi précise que, dorénavant, les pathologies psychiques pourront être reconnues comme maladies d'origines professionnelles dans certains cas. Cependant, le burn-out ne sera pas inscrit au tableau des maladies professionnelles (article 27).
- La loi assouplit le dispositif pénibilité :
 - ✓ La fiche d'exposition aux risques est supprimée au profit d'une déclaration dématérialisée de ces risques professionnels devant les caisses de retraite (article 28) ;
 - ✓ La procédure d'évaluation de l'exposition à la pénibilité est simplifiée : un accord de branche pourra préciser des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.
- La loi allège l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude.
- Elle renforce les préconisations du médecin du travail en cas d'aptitude avec réserves et le contrôle médical des salariés occupant des postes à risques.

Commissions régionales – Titre I - Articles 1 à 3



Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises.

- À compter du 1^{er} juillet 2017, tous les salariés et les employeurs des TPE (moins de onze salariés) seront représentés, grâce à la mise en place, au niveau régional de commissions paritaires interprofessionnelles.
- Ne seront pas concernés ceux relevant de branches ayant mis en place, avant ou après la loi « Rebsamen », par accord (branche/national et interprofessionnel/multi professionnel), des commissions régionales (par exemple, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat).

Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises

- **Missions** : Chargées de conseiller et d'informer les salariés et les employeurs des dispositions applicables (notamment en matière de droit du travail), ces commissions pourront, avec l'accord des parties concernées, faciliter la résolution des conflits (individuels/collectifs). Elles pourront aussi faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.
- **Composition** : Elles comporteront vingt membres issus des TPE, désignés pour quatre ans (renouvelables) respectivement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Les sièges seront attribués **en respectant la parité femmes /hommes.**



Ces membres, désignés par les organisations syndicales, bénéficieront du statut de salarié protégé en cas de procédure de licenciement.

Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises

- **Moyens** : Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission auront accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur. Ils bénéficieront d'un crédit de 5h/mois, en plus du temps passé aux séances de la commission (sauf circonstances exceptionnelles). Ils pourront mutualiser et annualiser ce temps avec, pour seule limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heure dont il bénéficie.

L'employeur d'un membre de la commission qui entend contester l'utilisation de ces heures devra saisir le juge judiciaire.

La participation des membres aux réunions, leur formation, l'indemnisation des représentants salariés ainsi que les frais de fonctionnement des commissions seront exclusivement financés par les crédits versés par le Fonds paritaire de financement du paritarisme au titre de la gestion paritaire.

L'employeur devra maintenir la rémunération du salarié membre d'une commission. Il se fera ensuite rembourser par l'organisation syndicale qui a désigné le salarié. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur salaire (même système que formation syndicale).



Les moyens attribués sont extrêmement modestes, mais ils ouvrent pour la première fois sur des droits nouveaux pour des représentants salariés des TPE. A nous d'en faire usage et de revendiquer leur élargissement.

TPE et dispositif conventionnel

Prudence, effet d'annonce



Un plan pour améliorer la couverture conventionnelle des TPE.

- Le ministre chargé du Travail publiera un rapport sur les salariés de TPE non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial et mettra en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle.





Ce texte n'est en rien contraignant pour les employeurs des TPE, car il n'incite qu'à la mise en place d'un plan d'action de la part du ministre.

Lexique des acronymes



Accord collectif « classique » ou « de droit commun » : Accord conclu entre un employeur et un ou des délégués syndicaux. Pour être valide, le ou les syndicats signataires doivent être représentatifs et avoir recueilli ensemble au moins 30 % des voix au premier tour des dernières élections des titulaires au CE (en l'absence de CE, des DP), quel que soit le nombre de votants. Il ne doit pas non plus avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli ensemble la majorité des voix.

Accord collectif « majoritaire » : Accord conclu entre un employeur et un ou des délégués syndicaux. Pour être valide, le ou les syndicats signataires doivent être représentatifs et avoir recueilli ensemble au moins 50 % des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CE (en l'absence de CE, des DP), quel que soit le nombre de votants. 


CHSCT : Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et décret d'application du 26 juin 2013). 

CPRI : Commission paritaire régionale interprofessionnelle.

DUP : Délégation unique du personnel. 

- ✓ Dans les entreprises de + 199 à - 300 salariés, la loi donne la possibilité de fusionner les différentes réunions de certaines ou toutes les instances de représentation, au sein d'une DUP. La DUP est réunie au moins une fois tous les deux mois. Sa création est à la décision du chef d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

Entreprise complexe : Entreprise comprenant plusieurs établissements qui ont l'autonomie d'avoir un comité d'entreprise. 

ICHST : Instance temporaire de Coordination des CHSCT (loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 - décret du 26 juin 2013 - Art L. 4616-3). La loi laisse la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par un projet commun en vue du recours à une expertise unique. 

IRP : Institutions représentatives du personnel.

UES : L'Unité Économique et Sociale n'a pas de personnalité juridique. Elle permet de considérer plusieurs entreprises, qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentant des activités complémentaires, et une communauté de travailleurs, comme constitutives d'une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée. Cette reconnaissance d'UES entraîne la mise en place d'institutions représentatives du personnel, en fonction du nombre de salariés.



Bibliographie et outils complémentaires



- Site internet de la CGT, dossier « dialogue social ».
- RPDS n° 845 – numéro spécial « La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015 », septembre 2015.
- Droit en liberté n° 66, octobre 2015, sur la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen.
- Note sur la subrogation du salaire en cas de congés de formation économique et social, réalisé par le pôle confédéral Formation syndicale.
- Sur le dispositif TPE, voir le diaporama distribué aux organisations à l'occasion de la journée d'études confédérale du 21 octobre 2015.