

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°555
du 6 décembre 2015

RÉPONSES CGT AUX LOIS MACRON ET REBSAMEN

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Mensuel : 2,74 €



Sommaire : « Réponses CGT aux lois Macron et Rebsamen »

A- INTRODUCTION	P.5
B- LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	P.6
1. La mise en place des IRP	P.6
a) Droits pour la mise en place du CE.....	P.6
b) Droits pour la mise en place du CHSCT.....	P.6
2. Organisation des élections.....	P.6
a) Parité hommes/femmes dans les listes électorales.....	P.6
b) Contentieux préélectoral.....	P.7
c) Transmission du PV des élections.....	P.8
3. Le fonctionnement des IRP	P.8
a) Le comité d'entreprise.....	P.8
a-1. Les réunions du CE.....	P.8
a-2. Visioconférence et enregistrement des séances.....	P.8
a-3. Délais de transmission du PV.....	P.9
a-4. Les commissions du CE.....	P.9
b) Le CHSCT.....	P.9
b-1. Durée des mandats.....	P.9
b-2. Règlement intérieur.....	P.9
b-3. Ordre du jour des réunions.....	P.9
b-4. Droit de vote du président.....	P.9
c) Réunion commune des IRP.....	P.9
4. Les prérogatives des IRP.....	P.10
a) Le comité d'entreprise.....	P.10
a-1. Rappel des délais issus de la loi de sécurisation de 2013.....	P.10
a-2. Les changements dus à la loi Rebsamen.....	P.12
a-3. Objet des info/ consultations du CE.....	P.12
a-4. Consultations annuelles.....	P.12
a-4-1 Consultations annuelle sur la stratégie.....	P.13
a-4-2 Consultation unique annuelle sur la situation économique et financière	P.13
a-4-3 Consultations sur la politique sociale de l'entreprise.....	P.13
a-5. Un accord d'entreprise pourra adapter les consultations.....	P.14
a-6. Consultations et attributions ponctuelles.....	P.14
a-7. La BDES - Information du comité.....	P.15
a-8. Droits du CE à l'expertise.....	P.16
b) Le CHSCT.....	P.16
b-1. Délais de rendu d'avis.....	P.16
b-2. Articulation de la remise de l'avis CHSCT/CE.....	P.17
b-3. Quid en cas de non-respect du nouveau dispositif.....	P.17
c) Entreprises à structure complexe (CCE, ICCHSCT).....	P.17
c-1. Articulation CCE/ CET.....	P.17
c-2. Articulation ICCHSCT/ CHSCT.....	P.18
5. Le nouveau visage des IRP.....	P.18
a) TPE : représentation des salariés.....	P.18
b) Nouvelle DUP (Entreprises de moins de 300 salariés)	P.19
b-1. Modalités de la mise en place.....	P.20
b-2. Composition.....	P.20
b-3. Heures de délégation.....	P.21
b-4. Fonctionnement et prérogatives.....	P.21
b-5. Modalités de suppression de la DUP.....	P.22

c)	Nouvelle instance commune (Entreprises de 300 et +).....	P.23
c-1.	Mise en place.....	P.23
c-2.	Contenu de l'accord de mise en place.....	P.23
c-3.	Modalités quand l'accord ne prévoit rien.....	P.24
d)	Administrateurs salariés.....	P.25
C-	NEGOCIATION COLLECTIVE. DROITS SYNDICAUX.....	P.26
1.	La négociation collective.....	P.26
a)	Modification des règles de négociation par accord majoritaire.....	P.26
b)	Négociation sur rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée.....	P.27
c)	Négociation sur égalité prof. et qualité de vie au travail.....	P.27
d)	Négociation sur la gestion des emplois, des parcours prof. et sur la mixité des métiers	P.28
e)	Négociation en l'absence de délégué syndical.....	P.29
e-1.	Conditions relatives à l'organisation syndicale et aux mandats.....	P.29
e-2.	Conditions de validité des accords	P.29
e-3.	Procédure de négociation.....	P.30
2.	Les droits des élus et mandats.....	P.30
a)	Parcours prof. des élus et délégués syndicaux. Mandats extérieurs à l'entreprise.....	P.30
b)	Le CFESS.....	P.31
3.	Intéressement/ Participation, PERCO, épargne salariale.....	P.32
a)	L'intéressement.....	P.32
b)	La participation.....	P.32
c)	PERCO.....	P.32
d)	Epargne salariale.....	P.33
D-	L'EMPLOI.....	P.33
1.	Contrat de travail.....	P.33
a)	Renouvellement des CDD et contrats de mission.....	P.33
b)	CDI intérimaire.....	P.33
c)	Contrat de professionnalisation.....	P.33
d)	Contrat d'apprentissage	P.34
2.	Compte personnel d'activité.....	P.34
3.	Durée du travail.....	P.34
a)	Travail du dimanche.....	P.34
b)	Travail en soirée.....	P.35
4.	Facilités de licenciement économique et accords de « maintien dans l'emploi ».....	P.35
a)	Nouvelles règles encadrant le licenciement économique.....	P.35
b)	Accords dits de « maintien dans l'emploi ».....	P.36
5.	Emploi des travailleurs handicapés.....	P.36
6.	La justice du travail.....	P.36
a)	Prud'hommes.....	P.36
b)	Défenseur syndical.....	P.37
c)	Délit d'entrave.....	P.37
E-	SANTE AU TRAVAIL.....	P.38
1.	Pénibilité.....	P.38
2.	Autres mesures.....	P.38

Dans l'entreprise

ENGAGEONS

la bataille des



**heures
hebdomadaires**

◆ PARTIE A : INTRODUCTION

Depuis 2008, avec la « position commune CGT- CFDT », et la loi de 20 août de la même année, dite de « démocratie sociale » qui en a découlé, il existe une forte volonté de transformer le syndicalisme en France, au travers d'une succession de textes législatifs.

L'encre de la loi de sécurisation de 2013 est à peine sèche, les mesures rétrogrades qu'elle porte pas encore toutes mises en œuvre, que les lois Macron et Rebsamen sont venues bouleverser à leur tour de nombreuses dimensions du droit du travail.

Et en gestation, un nouveau recul, plus grave encore, avec le rapport Combrexelle, que la Ministre du Travail veut transformer en loi courant 2016.

Cette stratégie, loin d'être celle d'un « capitaine de pédalo », est au contraire d'une cohérence implacable.

Marche après marche, usant de la division que crée son parti politique, et sans réaction notoire du monde du travail à chaque étape, le gouvernement au service du MEDEF avance une modification profonde des rapports sociaux, mettant en place une représentation des travailleurs à 2 niveaux, délégataire et directive par le sommet, dépourvue de droits et moyens à la base, plaçant les salariés comme « sujets » et non acteurs ni citoyens.

La loi est présentée par les médias comme un horizon indépassable (faut-il rappeler que certaines lois sont illégitimes, rappelons-nous les lois de Pétain sur le statut des juifs).

Cette descente aux enfers du « droit » du travail, place notre syndicalisme en face de ses responsabilités, pas nouvelles mais à renouveler, comme nous l'enseigne l'histoire sociale.

Les lois sont la résultante de rapports de forces, ce qui est légal un jour peut être illégal demain et vice versa.

De ce point de vue, très schématiquement, on distingue dans le syndicalisme deux grands courants historiques :

D'une part, le courant réformiste, convaincu de la possibilité d'améliorer le sort des salariés à l'intérieur même du système capitaliste, qui se présente comme un partenaire normatif légitime et compétent, prône le « dialogue social » et la négociation comme formes principales de l'action syndicale. Si la CGT, ses luttes n'existaient pas dans le pays, y aurait-il un espace démocratique fait de luttes ?

D'autre part, l'héritage du syndicalisme révolutionnaire, de lutte de classes, pour qui l'action syndicale, située en avant-garde des institutions juridiques et étatiques, est fondamentalement illégaliste, dans le sens où le fait précède le droit *qui n'est qu'une cristallisation du rapport de forces exprimé à un moment donné* : le droit dans ce cadre est celui que se donnent, ou que se sont donné, les travailleurs par leur luttes, ce qui leur paraît juste et légitime.

L'évolution du droit aujourd'hui nous met dans l'obligation de revenir à nos fondamentaux : Qu'est-ce que militer ? Pourquoi luttons-nous ? Comment s'organiser dans l'intérêt non pas seulement « immédiat », mais « pérenne » des syndiqués et des salariés ?

Ce document doit servir de référence pour lutter pied à pied contre le recul social. La « déconstruction » des droits acquis nous impose, comme hier, de lutter pour leur reconquête.

Ce document n'est donc qu'une base à dépasser, en aucun cas une référence à respecter. Il ne doit pas nous faire oublier une réalité maintes fois démontrée au cours de l'histoire sociale, la vraie, celle qu'on n'enseigne pas à l'école : ce sont les luttes sociales qui permettent de stopper la rapacité de la classe dominante, celle des bourgeois, des actionnaires.

La lutte de classes reste plus que jamais d'actualité.

◆ PARTIE B : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

1- LA MISE EN PLACE DES IRP

a) DROITS POUR LA MISE EN PLACE DU CE :

Article L 2322-2 avant la loi de sécurisation

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

Ajout né de la loi de sécurisation

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent Code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L 2322-2 après Rebsamen

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

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent Code.

Analyse CGT :

Depuis la loi de sécurisation, l'employeur doit mettre en place le CE au-delà de 50 salariés, mais dispose d'un délai d'un an durant lequel il n'est tenu ni de procéder à toutes les consultations, ni de fournir toutes les informations.

Ce dispositif était subordonné à des « modalités » déterminées par décret en Conseil d'Etat, décret jamais paru, ce qui le rendait inapplicable. Rebsamen lève l'ambiguïté : plus de décret nécessaire, le délai s'applique de facto.

b) DROITS POUR LA MISE EN PLACE DU CHSCT

Article L 4611-1 avant Rebsamen

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés.

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

Article L 4611-1 CT après Rebsamen

Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux.

Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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

Analyse CGT :

Transcription dans la loi de la jurisprudence selon laquelle tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT.

2- L'ORGANISATION DES ELECTIONS

a) PARITÉ HOMMES/FEMMES DANS LES LISTES ÉLECTORALES

Pour chaque collège CE et DP, les listes électorales (titulaires et suppléants) doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant proportionnellement au nombre de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsqu'on n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique.

Il faut préciser le nombre entier dans le protocole préélectoral.

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.

Si le juge est saisi, après l'élection, le non-respect par une liste de candidats de la proportion Hommes/Femmes entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe sur-représenté en surnombre au regard de la part de femmes et d'hommes. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Si le juge est saisi après l'élection, le non-respect de l'**alternance** Hommes/Femmes entraîne l'annulation du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Enfin, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur dès lors qu'un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat ou lorsqu'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de représentants prononcée par le juge pour cause de liste non conforme à la parité Hommes/Femmes.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Analyse CGT :

Cette mesure, présentée comme un souci d'assurer la parité, est contestable, sur le fond et la forme :
1) Elle rend plus difficile la constitution de listes électorales alors que la répression patronale, cause essentielle, n'est pas abordée.

2) Faire une « parité » par un « nombre » conduit à éviter le débat sur les droits nouveaux à créer pour les femmes.

Le non-respect par les candidats de ces nouvelles dispositions entraînera l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste des candidats ne respecte pas la parité.

Les contestations peuvent être présentées avant ou après l'élection. Le délai dans lequel la demande doit être portée devant le juge après l'élection n'est pas précisé.

Même si l'élection de plusieurs élus est annulée, l'employeur n'aura pas à organiser d'élection partielle !

Le siège reste-t-il vacant ? Le candidat qui vient immédiatement après est-il élu ?

Ces mesures sur la « parité » introduisent, en fait, une distorsion mathématique : exemple avec 70% Hommes/30% Femmes du collège, une liste avec 10 candidats et 4 élus se retrouvent à 50% Hommes/50% Femmes.

Comme après la loi de 2008, on risque de voir apparaître des listes communes pour satisfaire aux critères, ce qui est exclu d'un point de vue CGT.

C'est par un syndicalisme d'adhérents, au plus près des salariés que le syndicat CGT pourra satisfaire aux exigences de parité Hommes/Femmes.

Cette disposition nous renvoie à notre fonctionnement syndical et au type de syndicalisme que nous devons développer.

b) CONTENTIEUX PRÉÉLECTORAL

La loi Macron transfère la compétence du juge administratif (précédemment) vers le juge judiciaire (Tribunal d'Instance).

Sont visés les articles :

- L.2314-11. Répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges de délégués du personnel entre les catégories de personnel et, faute d'accord, décision de l'administration ;
- L.2314-20. Décision de l'inspection du travail de déroger aux conditions d'ancienneté pour être électeur et candidat aux élections de délégués du personnel ;
- L.2314-31. Reconnaissance par l'administration du caractère d'établissement distinct pour les délégués du personnel ;
- L.2324-13. Accord entre employeur et syndicats sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux aux élections CE, ou à défaut, décision de l'administration ;
- L.2324-18. Décision de l'inspection du travail de déroger aux conditions d'ancienneté pour être électeur et candidat aux élections du CE ;
- L.2327-7. Accord entre employeur et syndicat sur le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges aux élections du CCE, ou à défaut décision de l'administration.

Entrée en vigueur : 8 août 2015

c) TRANSMISSION DU PV DES ÉLECTIONS

À l'issue du dépouillement des élections, les employeurs sont tenus de transmettre une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral. (art. L. 2314-24 et L. 2324-22).

Auparavant, l'employeur ne devait adresser le P-V des élections professionnelles qu'à l'inspecteur du travail et au prestataire qui collecte les résultats d'élections pour le compte du ministère du travail.

Entrée en vigueur : 8 août 2015

Analyse CGT :

Le syndicat CGT doit intervenir, être vigilant et faire rectifier tout procès-verbal, partiellement ou mal rempli par l'employeur. C'est ce procès-verbal qui sert à déterminer la représentativité CGT dans la Convention Collective : faire remonter un double de ce PV à la Fédération.

3- LE FONCTIONNEMENT DES IRP

a) LE COMITÉ D'ENTREPRISE

a-1) Les réunions du CE

Selon l'art L.2325-14, dans les entreprises de 300 salariés et plus (précédemment : 150) , le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (précédemment : 150), le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

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 (art.L.2325-14-1).

Entrée en vigueur : août 2015

Analyse CGT :

En relevant le seuil de 150 à 300 salariés, la loi réduit fortement le nombre d'entreprises où la réunion de CE doit se tenir chaque mois. De plus, quand le seuil de 300 est franchi, l'employeur bénéficie d'un an pour que ce franchissement soit officiellement acté, et d'un an supplémentaire pour se conformer aux obligations qui en découlent.

a-2) Visioconférence et enregistrement des séances

Le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les élus du CE. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par an.

Toutes les IRP sont concernées sauf les DP.

Les articles du Code du travail prévoyant la visioconférence figurent dans le tableau ci-après :

Institutions représentatives concernées	Articles du Code du travail nouveaux ou complétés
Comité d'entreprise	L 2325-5-1 nouveau
Comité central d'entreprise	L 2327-13-1 nouveau
Comité de groupe	L 2334-2 complété
Comité d'entreprise européen	L 2341-12 nouveau
Comité de la société européenne	L 2353-27-1 nouveau
CHSCT	L 4614-11-1 nouveau

En outre, la mise en place de la visioconférence est également autorisée pour les réunions de la DUP et de la nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Un décret devra déterminer les conditions dans lesquelles le comité peut, dans le cadre de la visioconférence, procéder à un vote à bulletin secret. Ce décret devra prévoir des mesures pour empêcher que la visioconférence puisse être l'occasion d'exercer des pressions ou même de connaître le choix de chacun des élus.

D'autre part, un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité (art. L.2325-20).

a- 3) Délais de transmission du PV

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

Le délai et les modalités d'établissement des PV à l'issue des réunions doivent désormais être définis (art. L. 2325-20 modifié) :

- par un accord collectif (entreprise dotée d'au moins un délégué syndical),
- ou par un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE (entreprise sans délégué syndical) = règlement intérieur du CE,
- ou, à défaut d'accord, par décret.

Analyse CGT :

La rédaction du PV reste de la responsabilité du secrétaire => Les moyens humains et techniques pour le réaliser doivent être âprement négociés.

a-4) Les commissions du CE

Ne sont pas modifiées les commissions : économique, logement ainsi que la commission des marchés.

Ce qui change : seules les entreprises de 300 salariés et plus (et non plus 200), devront obligatoirement constituer une commission formation au sein du comité d'entreprise (art. L. 2325-26) entrée en vigueur : 1er janvier 2016.

De même, la création d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du CE sera obligatoire uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus (contre 200 antérieurement) (art. L. 2325-34). Entrée en vigueur : août 2015.

b) LE CHSCT

b-1) Durée des mandats

A compter du prochain renouvellement du CHSCT, celui-ci sera désigné pour une durée qui prendra fin avec celle des mandats du CE.

Analyse CGT :

Un alignement du CHSCT sur le CE qui vise à impulser, pousser, à la fusion des 2 instances voulue par le MEDEF.

b-2- Règlement intérieur du CHSCT

L'article L. 4614-2 établit l'obligation pour le CHSCT de se doter, comme le comité d'entreprise, d'un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Entrée en vigueur : 19 août 2015

b-3) Ordre du jour des réunions

Conformément à l'article L 4614-8 du Code du travail, l'ordre du jour des réunions du CHSCT est fixé par le président et le secrétaire.

La loi Macron introduit une dérogation à ce principe : les consultations du CHSCT rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par son secrétaire ou son président. Il en va ainsi, par exemple, de toute décision modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 4612-8) ou encore de toute mesure pour le travail des travailleurs handicapés (art. L 4612-11).

Cette mesure a pour objet d'éviter des situations de blocage nées de l'absence d'accord entre le président et le secrétaire du CHSCT sur l'inscription à l'ordre du jour d'une question donnée. La même dérogation est déjà applicable à l'établissement de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise (art. L 2325-15).

Entrée en vigueur : août 2015

b-4) Droit de vote du président

L'article L. 4614-2 précise que le président du CHSCT ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel, comme cela est déjà existant pour le CE.

Analyse CGT :

Attention aux offensives du patronat qui, dans les CE, veut voter pour « choisir » le secrétaire de l'instance le CHSCT ne disposant d'aucun budget, le président du CHSCT ne peut prétendre à voter, les élus désignés étant par ailleurs, et en toutes circonstances, une délégation du personnel.

Rappel : La FNIC revendique l'élection directe par les salariés du CHSCT.

c) Réunions communes des IRP

Entrée en vigueur : 19 août 2015.

Cette possibilité de réunions communes des IRP n'est pas à confondre avec la possibilité donnée à l'employeur de créer une nouvelle instance commune en lieu et place des instances pré-existantes (selon l'art. L. 2391-1).

Selon l'art L. 23-101-1, l'employeur peut organiser des réunions communes dès lors qu'un projet nécessite l'information ou la consultation de plusieurs IRP.

Tous les représentants du personnel peuvent être appelés à participer à ces réunions : DP ; CE ; CCE ; CHSCT et instance de coordination des CHSCT, mais aussi DUP ; nouvelle instance commune (pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises de 300 salariés et plus) ; comité de groupe ; comité d'entreprise européen ; comités des sociétés européennes.

Les règles de composition de chaque instance doivent être respectées (art. L 23-101-1 al. 2). Dans le cas d'une info/consultation sur un projet, l'employeur doit inscrire ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, (a priori) unilatéralement, mais pouvant comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque instance. Il convient alors de recueillir l'accord des différents secrétaires des instances concernées par la réunion commune !

L'ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des instances réunies (art. L 23-101-1 al. 3).

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci devra être recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que chaque instance appelée à rendre son avis soit consultée selon ses propres règles (art. L. 23-101-1).

Il conviendra donc d'organiser un vote séparé pour chaque instance concernée !

Attention : la loi ne prévoit pas d'expertise commune dans ce cadre.

Concernant le procès-verbal, les règles de fonctionnement de chaque instance doivent être respectées.

Il conviendra, selon les cas, de rédiger plusieurs PV notamment lorsque l'employeur a réuni le CE et le CHSCT.

La visioconférence pourra aussi être utilisée lors de ces réunions communes, soit par décision unilatérale de l'employeur dans la limite de 3 par année civile, soit par accord avec les membres des instances réunies.

4- LES PREROGATIVES DES IRP

En vigueur au 1er janvier 2016

a) LE COMITE D'ENTREPRISE

a-1) Rappel des délais issus de la loi de sécurisation de 2013

Pour mémoire, la loi de sécurisation de 2013 a imposé, pour un grand nombre de consultations, un délai préfix pour que le CE rende ses décisions. Sachant que, passé ce délai, l'employeur peut considérer qu'un avis négatif a été rendu.

Quel est le délai préfix de consultation du CE ?

Le délai accordé au CE pour rendre sa décision, lorsqu'il est consulté, est normalement fixé à un mois à compter du jour où il a reçu les informations nécessaires.

Passé ce délai, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif.

Il s'agit d'un délai calendaire. Il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant lorsqu'il expire un jour férié ou le week-end.

Par exception, ce délai est porté à :

- 2 mois lorsque le CE a recours à un expert (expert-comptable, expertise technique, etc.) ;

- 3 mois si le(s) CHSCT a été saisi ;

- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion.

Ces différents cas de prolongation ne se cumulent pas entre eux.

Le délai court à compter, soit du jour où les informations sont communiquées au CE, soit du jour où le CE est informé que ces informations sont mises dans la base de données unique (BDES).

Le délai légal d'un mois ne s'applique **qu'à défaut d'accord** conclu entre l'employeur et le CE.

L'accord peut prévoir de fixer un délai plus court ou plus long que la loi (y compris dans les cas où le délai d'un mois est prolongé).

Seule limite : il est interdit de prévoir un délai inférieur à 15 jours.

L'accord conclu suit le même régime que le règlement intérieur du CE.

Pour être valide, il doit donc être signé par l'employeur et par la majorité des élus titulaires présents.

Liste des consultations du CE devant faire l'objet d'une consultation dans un délai préfix (loi de sécurisation de 2013)

Code du travail	Liste des consultations	Code du travail	Liste des consultations
L. 2323-6	Les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle	L. 2323-18	Les évolutions envisageables à apporter à l'accord d'intéressement, l'accord de participation ou le plan d'épargne salariale conclu, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise
L. 2323-7-1	Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages	L. 2323-19	Les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales ou de prise de participation dans une société
L. 2323-8	L'ensemble des documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que le rapport des commissaires aux comptes	L. 2323-20	Le recours à un expert suite à une opération de concentration
L. 2323-12	La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise	L. 2323-21	Une offre publique d'acquisition
L. 2323-14	Le plan d'adaptation et les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies	L. 2323-26-1	L'utilisation du CICE
L. 2323-15	Les projets de restructuration et de compression des effectifs	L. 2323-27	Les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération
L. 2323-29	La durée et l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés, le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés	L. 2323-38	Les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise, ainsi que les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise
L. 2323-30	Les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé	L. 2323-41	Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis, l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage
L. 2323-31	L'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, et les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter	L. 2323-44	Les procédures de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de sauvegarde judiciaire
L. 2323-32	Les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi, les traitements automatisés de gestion du personnel, les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés	L. 2323-48	La conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi
L. 2323-33	Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise	L. 2323-56	L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée, les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions
L. 2323-37	Les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation	L. 2281-12	Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés
		L. 3121-11	Les modalités d'utilisation et l'éventuel dépassement du contingent d'heures supplémentaires

Certaines consultations font l'objet d'un encadrement des délais, en particulier la consultation en cas de licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Dans ce cas (rappel pour mémoire, là aussi : se reporter au Courrier Fédéral n° 530 sur la loi de sécurisation), les délais sont les suivants :

L'employeur convoque le comité d'entreprise à une première réunion, à qui il communique l'ordre du jour au moins 3 jours avant. Lors de cette première réunion, le comité d'entreprise

peut désigner un expert-comptable pour l'assister. Le comité a 10 jours pour demander à l'employeur les informations nécessaires.

Ce dernier lui répond dans un délai de 8 jours.

L'expert peut éventuellement faire une demande d'informations complémentaires, selon les mêmes modalités (demande dans les 10 jours, réponse de l'employeur dans les 8 jours).

Le comité tient au moins deux réunions (davantage de réunions peuvent être prévues

par un accord de méthode ou un « accord PSE »), séparées par un délai minimal de 15 jours. À partir de la première réunion, le comité d'entreprise rend ses avis dans un délai maximal de 2 mois pour moins de 100 licenciements envisagés, 3 mois entre 100 et 250 licenciements, 4 mois au-delà. L'expert rend son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai laissé au comité d'entreprise pour rendre son avis.

En l'absence d'avis au terme du délai prévu, le comité est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.

a-2) Les changements dus à la loi Rebsamen

Avec la loi Rebsamen, en présence d'un délégué syndical, le comité perd la main sur la fixation des délais !

Aux termes de la nouvelle loi, le délai imparti pour remettre l'avis du CE ou du CCE, est désormais fixé :

- prioritairement, par accord collectif,
- à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des membres titulaires du comité. Dit autrement, l'accord doit être accepté par le président du comité ET par une majorité de membres titulaires présents,
- à défaut d'accord, le délai applicable est celui fixé par décret (de 1 à 4 mois).

Dès lors, dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, les délais de consultation du comité d'entreprise ne pourront plus être fixés par accord entre l'employeur et la majorité des élus du CE : ils seront fixés soit par l'accord collectif d'entreprise, soit, à défaut, par décret (art. L 2323-3).

a-3) L'objet des info/consultation

L'article 18 de la loi Rebsamen réduit de façon substantielle les obligations des employeurs en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Il modifie les cas où le comité d'entreprise peut faire appel à un expert rémunéré par l'employeur.

Il supprime la consultation sur la formation professionnelle, celle sur le 1% logement, l'obligation d'établir un bilan social sous forme de document organisé et la grande majorité des informations du CE.

a-4) Consultations annuelles

Dès 2016, employeur et comité n'auront plus que 3 rendez-vous annuels.

La loi substitue à l'ensemble des obligations récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise 3 consultations annuelles, consacrées à (art. L 2323-6) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (voir ci-dessous a-4-1)
- La situation économique et financière de l'entreprise (voir ci-après a-4-2)
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (voir ci-après a-4-3)

Tableau récapitulatif des 3 consultations récurrentes du CE :

Consultations	Thèmes
Orientations stratégiques de l'entreprise	Investissements
	Fonds propres et endettement
	Éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants
	Activités sociales et culturelles
	Rémunération des financeurs
	Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts
	Sous-traitance
	Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe
Situation économique et financière de l'entreprise	Activité et situation économique et financière de l'entreprise ainsi que ses perspectives pour l'année à venir
	Pour les sociétés commerciales : les documents obligatoirement transmis chaque année à l'AG des actionnaires
	Pour certaines sociétés commerciales (au moins 300 salariés/CA net au moins égal à 18 millions d'€) et les GIE : situation de l'actif disponible, passif exigible, etc.
	Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables établis
	Sommes reçues au titre du CICE et leur utilisation
	Politique de recherche et développement technologique de l'entreprise
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, actions en faveur des travailleurs handicapés, nombre et conditions d'accueil des stagiaires, apprentissage, CDD, contrats d'intérim et portage salarial
	Situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action
	Plan de formation
	Durée du travail (heures supplémentaires accomplies, recours aux conventions de forfait, nombre de demandes de dérogation individuelles à la durée minimale de 24 heures, etc.)
	Rapport de prévention présenté au CHSCT
	Mesures pour faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés
	Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction
	Conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter
	Modalités d'exercice du droit d'expression
	Données relatives au bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés

a-4-1 La consultation annuelle sur la stratégie

Comme aujourd'hui, cette consultation sera consacrée aux orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et à 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. Mais elle devra porter aussi sur :

- la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences),
- la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise continuera de pouvoir se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans le cadre de cette consultation dont le déroulement ne sera pas modifié (art. L 2323-10).

Aujourd'hui organisée au niveau de l'entreprise ou de l'UES, cette consultation pourra être menée au niveau du groupe. Mais uniquement si un accord de groupe a été conclu à cet effet, prévoyant les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe (qui resteront consultés sur les conséquences des orientations) et à l'organe chargé de l'administration (CA ou conseil de surveillance) de l'entreprise dominante du groupe (art. L 2323-11).

a-4-2 Une consultation unique annuelle sur la situation économique et financière sera instituée (art. L. 2323-12)

Nul doute que le patronat visera à éloigner la consultation au maximum des salariés, plus le niveau étant haut, plus les réalités, les conséquences sociales seront « floutées » par l'amplitude d'information à gérer à quelques uns, les consultations maintenues au niveaux entreprises/établissement portant sur « les conséquences » et non « les causes » (choix stratégiques).

Elle portera sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise (qui correspond à l'ancien examen annuel des comptes qui ne constituait qu'une simple information),
- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise,
- l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche,
- l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Auparavant, l'article L2323-8 énonçait :

« Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes ».

Attention

Le moment de la consultation sur les comptes de l'entreprise n'est plus précisé !

Dans le même sens, la date butoir du 1er juillet pour la consultation sur le CICE disparaît.

Les modalités sont calquées sur celles des orientations stratégiques :

- En vue de cette consultation, des informations précisément définies par la loi et par décret à intervenir (art. L. 2323-14) seront mises à la disposition du comité dans la base de données (art. L. 2323-13). Ces informations pourront varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.
- Le comité d'entreprise pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur (art. L. 2323-10).
- L'avis rendu par le comité dans le cadre de cette consultation sera transmis à l'organe chargé de l'administration (CA ou conseil de surveillance).

a-4-3 Consultations sur la politique sociale de l'entreprise

Le comité d'entreprise sera consulté une fois par an sur ce sujet. Cette consultation portera sur (art. L. 2323-15), et regroupe toutes les consultations antérieures avec :

- 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,

- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou d'accord sur le droit d'expression,
- et dans les entreprises de 300 salariés et plus, cette consultation portera également sur le bilan social de l'entreprise (art. L. 2323-20).

Les modalités de cette consultation sont adaptées :

- l'information du comité en vue de cette consultation se fera via la base de données économiques et sociales (y compris pour le bilan social) et la liste des informations à communiquer sera précisément définie par décret à paraître ;
- le comité pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur. En outre, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ;
- les informations de la base afférentes à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise devront être mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les 15 jours suivant la réunion (art. L. 2323-18).
- dans les entreprises de 300 salariés et plus, il en ira de même des informations du bilan social et de l'avis du comité sur ce bilan (art. L. 2323-24).

Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise bénéficiera du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Il pourra également continuer à lui confier la réalisation d'études (art. L. 2323-16).

a-5) Un accord d'entreprise pourra adapter les consultations

A compter du 1er janvier 2016, un accord d'entreprise pourra définir (art. L. 2323-7) :

- les modalités des deux nouvelles consultations (situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi). Sont donc exclues les orientations stratégiques.
- la liste et le contenu des informations prévues pour ces deux consultations et l'information trimestrielle des entreprises de 300 salariés et plus. Le comité devra toutefois impérativement rester destinataire des documents comptables de l'article L. 2323-13 et des informations sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes de l'article L. 2323-17 ;

Analyse CGT :

En assèchant le rôle d'information et consultation du CE, cette partie de la loi transforme celui-ci en « succursale » déléguant les orientations stratégiques, et lui retire son rôle d'organe de contrôle économique de l'entreprise par les élus des salariés, rôle des CE depuis 1945.

- Réduire à deux consultations par an tout une série d'enjeux, retirant au CE le droit à débattre des orientations stratégiques conduit cette instance à un rôle « accompagnateur » ou aménageant les conséquences.

- Qu'un accord « syndical » définisse les modalités, contenus et informations du CE conduit à « fragiliser », placer ce qui doit relever d'un minimum légal à une négociation qui découle de rapports de forces.

Les informations, précédemment récoltées par les services RH, et dûment transmises en temps et en heure au CE au moment de la consultation concernée, seront noyées, dissoutes dans les indicateurs de la base de données économique et sociale, inventée par les signataires de l'ANI de 2013. Les 3 consultations prévoient l'aide d'un expert-comptable, dont la mission fixée par les élus, devra clairement débroussailler le maquis des thèmes regroupés et des données de la BDES.

Question : Combien de temps de réunions, de préparatoires, pour pouvoir aborder tous ces enjeux en 2/3 réunions ?

a-6) Consultations et attributions ponctuelles

A partir du 1er janvier 2016, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (art. L. 2323-2).

Il en va de même des projets d'accord d'intéressement (l'article L. 3312-7 est abrogé) et des projets d'accord de participation ou de plan d'épargne salariale.

Enfin, les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale dont le comité d'entreprise n'est pas signataire ne sont plus tenues de consulter cette instance avant leur renouvellement ou prorogation (les dispositions de l'article L. 2323-18 imposant une telle consultation ne sont pas reprises).

Toutefois, rien n'est prévu s'agissant du CHSCT pour la conclusion, dénonciation ou révision d'accords qui relèvent de son domaine de compétence tels que le temps de travail !

Ces mesures visent à faciliter la mise en œuvre rapide des accords (pouvant être signés par des OS représentant seulement 30% des salariés), et à éviter d'éventuels recours, conflits juridiques.

D'autre part, les attributions économiques ponctuelles du comité seront maintenues en l'état. Pour les distinguer des 3 consultations annuelles récurrentes, elles sont regroupées, dans le cadre, en deux parties :

- l'une intitulée « Consultations et informations ponctuelles du comité » dans laquelle sont maintenues : introduction de nouvelles technologies, restructuration et compression des effectifs, modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, offre publique d'acquisition, conditions de travail, procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire,

- l'autre dénommée « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » qui (étonnamment) comprend un paragraphe intitulé « informations trimestrielles du CE ».

a-7) Informations du comité - La BDES

En matière de « simple » information, la loi va encore plus loin dans la déconstruction du droit (art. L. 2323-60) :

- seules les entreprises de 300 salariés et plus, ont une obligation d'informer trimestriellement le comité d'entreprise,

- les entreprises de taille inférieure n'auront plus d'obligation d'information régulière de leur CE (art. L. 2323-46 à L. 2323-49 sont abrogés). Seule, l'information du CE dans le mois qui suit son élection est maintenue (art. L. 2323-28).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'obligation d'établir un rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise est purement et simplement supprimée. Il en va de même, dans les entreprises de 300 salariés et plus, du rapport sur la situation économique et du rapport sur la situation comparée hommes-femmes. La majorité des données figurant dans ces rapports seront reprises dans la BDES.

S'agissant du bilan social, les textes sont réécrits afin de supprimer toute référence à l'obligation d'établir un bilan, seule demeurant l'obligation de consulter le comité sur ce bilan dont les données seront mises à disposition dans la BDES.

Pour mémoire, la loi de sécurisation de 2013 a mis en place l'obligation pour l'employeur la création et la mise à jour régulière d'une base de données économiques et sociales (BDES) qui

remplace les informations transmises aux IRP. Elle doit être accessible aux représentants du personnel. Elle est obligatoire depuis le 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus, depuis le 14 juin 2015 pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Les textes de référence sur la BDES sont :

- Code du travail : articles L2323-6 à L2323-7-3, articles R2323-1-2 à R2323-1-10

- Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014

A compter du 1er janvier 2016, les textes sur la base de données économiques et sociales seront transférés des articles L 2323-7-2 et L 2323-7-3 aux articles L 2323-8 et L 2323-9 nouveaux du Code du travail.

Pour des informations complémentaires, voir le Courrier Fédéral n°530 « loi de sécurisation ».

L'information pour le CE et le CHSCT se fera via la base de données.

A compter du 1er janvier 2016 :

- pour le bilan social ainsi que pour chacune des consultations du CE, il est clairement énoncé que les informations seront mises à disposition dans la BDES,

- les éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT devront être mis à la disposition de ses membres dans la base de données (art. L. 2323-8 et L. 2323-9). Ce sera notamment le cas du rapport annuel de prévention.

Comme pour le comité d'entreprise, les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'un envoi d'informations à ses membres (art. L. 2323-9).

Le contenu de la base sera précisé par décret. Il pourra varier selon que l'entreprise compte moins ou plus de 300 salariés (art. L. 2323-8, L. 2323-14, L. 2323-19 et L. 2323-27).

Les entreprises pourront adapter ce contenu par accord collectif d'entreprise.

La base comportera une nouvelle rubrique « égalité professionnelle » qui comprendra :

- un diagnostic et une 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,

- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,
- une évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

a-8) Droits CE à expertise

Ci-dessous le tableau listant les thèmes sur lesquels le CE peut recourir à un expert-comptable (art. L. 2325-35) :

THÈMES OÙ LE RECOURS À L'EXPERT COMPTABLE EST POSSIBLE

Missions dont le financement est à la charge de l'entreprise	
Examen annuel des comptes	art. L. 2325-35
Examen des documents prévisionnels si effectifs d'au moins 300 salariés ou plus ou chiffre d'affaire égal ou supérieur à 18 millions d'€.	art. L. 2325-35
Accord de maintien de l'emploi	art. L. 2325-35 et L. 5125-1
Analyse des grandes opérations de concentration	art. L. 2323-20
Assistance de la Commission Economique dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus	art. L. 2325-25
Calcul du montant de la réserve spéciale de participation	art. D. 3323-14
Procédure de Droit d'Alerte	art. L. 2325-35, L. 2323-78, L. 2323-79
Projet de licenciement concernant dix salariés ou plus dans une même période de trente jours	art. L. 1233-34
Assistance des CE	art. L. 2325-35
Assistance des Organisations Syndicales représentatives si projet d'accord majoritaire	art. L. 2325-35 et L. 1233-24-1
Recherche d'un repreneur	art. L. 1233-90-1
Mission dont le financement est en partie à la charge du CE (sauf accord plus favorable)	
Orientations Stratégiques de l'Entreprise	art. L. 2325-35

Outre l'expert-comptable, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle (art. L. 2325-38).

Le recours à cet expert technique se fera, comme pour l'expert en nouvelles technologies, à savoir par accord entre l'employeur et la majorité des élus ou, à défaut d'accord, sur décision du président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Attention :

La négociation sur l'égalité professionnelle relève de la compétence des délégués syndicaux et non du comité d'entreprise, celui-ci étant simplement consulté sur cette question dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale. Cela soulèvera assurément des problèmes d'articulation dans le temps entre la consultation et la négociation : l'employeur pourrait refuser une telle expertise si elle n'est pas demandée à un moment opportun pour la négociation, par exemple, si celle-ci vient juste d'être clôturée.

b) LE CHSCT

Avec la loi Rebsamen, les consultations du CHSCT et de l'ICCHSCT sont désormais encadrées par des délais.

b-1) Délais de rendu d'avis

Le nouveau processus d'information-consultation du CHSCT implique nécessairement la tenue d'au moins 2 réunions : une première réunion pour rappeler le délai applicable (et fixer son point de départ) et, a minima, une seconde réunion au cours de laquelle le comité rendra son avis.

Aux termes du nouveau dispositif, le délai imparti au CHSCT pour remettre son avis est déterminé (art. L. 4612-8) :

- prioritairement, par accord collectif (ce sont donc l'employeur et les OS qui fixent les délais applicables)
- à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et une majorité de membres titulaires présents du CHSCT.
- à défaut d'accord, le délai sera déterminé par décret à paraître.

Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours et doit toujours permettre au CHSCT ou à l'ICCHSCT d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

En cas de projet d'une importance particulière, les syndicats doivent réclamer une négociation pour fixer un délai spécifique en fonction du projet.

Le CHSCT peut faire intervenir un expert dont le Code du travail prévoit les délais (inchangés par la loi Rebsamen) de remise des travaux (entre 30 et 45 jours selon l'art. R. 4614-18).

Il convient donc de prendre en compte (dans le cadre d'un accord collectif sur ce sujet) ces délais pour fixer celui relatif à la remise de l'avis du CHSCT, qui doit nécessairement être postérieur.

A l'expiration du délai, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Ce qui autorisera l'employeur à mettre en place son projet.

Quand le CHSCT est consulté dans le cadre d'un PSE, il doit remettre son avis au plus tard 7 jours avant les délais préfix imposés au CE (art. R. 2323-1-1). Ces délais sont rappelés dans la partie « prérogatives des IRP » du présent document.

b-2) Articulation de la remise de l'avis CHSCT/CE

D'une manière générale, en cas de double consultation, le CHSCT doit rendre son avis avant que le CE ne rende le sien (art. L.4612-8). (Cette disposition fera l'objet d'un décret à paraître).

Enfin, pour rappel, l'avis du CHSCT peut être conditionné par l'intervention d'une expertise qui aura pour effet de reporter l'avis de ce dernier jusqu'à l'établissement du rapport de l'expert. Il sera alors d'autant plus important pour le CE de faire respecter cette chronologie de consultation lorsque le CHSCT fera appel à un expert.

b-3) Quid en cas de non-respect du nouveau dispositif ?

Au vu de la jurisprudence actuelle, TGI Nanterre ord. réf. 28 février 2014 n° 14/00634, CE de Boulogne d'Ipsen Pharma c/ Sté Ipsen Pharma) et de l'absence de prévision de recours juridique au cours de la procédure (contrairement à ce qui est prévu pour le CE), il appartiendrait au CE d'agir, notamment en cas de manquement de l'employeur à son obligation de consulter le CHSCT.

En revanche, rien n'est prévu en cas de difficulté d'accès aux informations nécessaires à la consultation. Pour rappel, s'agissant du CE, il est prévu une action en justice spécifique (art. L. 2323-4).

c) ENTREPRISES À STRUCTURE COMPLEXE (CCE, ICCHSCT)

c-1) Articulation CCE/CEt

La loi Rebsamen délimite les compétences respectives du comité central d'entreprise (CCE) et

des comités d'établissement (CEt) sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et l'articulation de leurs consultations lorsqu'elles sont conjointement requises.

Le texte ne modifie pas, en revanche, les compétences du comité d'établissement en cas de projet propre à un établissement.

La loi rappelle, sans les modifier, les domaines de compétence du CCE et du CEt :

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

CEt => Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (art. L. 2727-15)

La loi institue expressément deux cas dans lesquels le CCE est seul consulté, à l'exclusion des comités d'établissement :

1) Le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise, qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Son avis, accompagné des documents relatifs au projet, devra être transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le CEt est donc seulement informé.

2) Le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise, lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Toutefois, le fait, pour un projet, de ne pas comporter, dès son origine, de mesures de mise en œuvre relevant d'un niveau autre que l'entreprise n'empêchera pas qu'un comité d'établissement doive être ultérieurement consulté si de telles mesures sont prises au niveau de l'établissement en cause.

Analyse CGT : Qu'est-ce que le pouvoir de décision de l'établissement ? Quels sont le pouvoir et le rôle de l'instance du CCE ?

La pyramide des pouvoirs de décision reste confirmée sur ce qui relève des choix et orientations stratégiques => choix du niveau le plus élevé, groupe, UES, CCE, et (suivant les situations) les niveaux d'IRP en-deça seraient limités à « gérer » les conséquences plus qu'à peser sur les décisions. Beaucoup d'encre pour un « embroglio » qui risque d'ouvrir de nouveaux conflits juridiques,

mais un projet politique de fond visant à ce que les employeurs « fassent leur marché » en fonction de leurs intérêts.

La loi prévoit une seule hypothèse de double consultation des CEt et du CCE :

- Le CEt est consulté sur les mesures d'adaptation des projets, décidés au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.
- Dans cette hypothèse, le projet global, décidé au niveau de l'entreprise, doit nécessairement être soumis à la consultation du CCE. Dès lors, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais qui seront fixés par décret (art. L 2327-2).
- Il en résulte que les comités d'établissement doivent être consultés avant le CCE.

Avant l'intervention de la loi, l'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissement n'était pas réglementé. Pour l'administration comme pour la jurisprudence, cet ordre variait selon les cas.

S'agissant des consultations pour PSE, l'article L.1233-36 énonce que : « Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 ».

Cet article n'est pas modifié par la loi Rebsamen.

Entrée en vigueur : Le 19 août 2015 mais certaines dispositions nécessitent un décret d'application.

c-2 - Articulation ICCHSCT/CHSCT

Créée par la loi sur la sécurisation de 2013, l'instance de coordination des CHSCT avait vocation à organiser une expertise commune et l'avis rendu par cette instance ne supprimait pas la nécessité de recueillir l'avis de l'ensemble des CHSCT concernés par le projet.

La loi Rebsamen (art. L. 4616-1 et art. L. 4616-3) continue de faire de l'ICCHSCT une instance temporaire dont la mise en place reste une faculté pour l'employeur.

De plus, lorsque l'employeur a décidé la mise en place d'une instance de coordination en vue d'une expertise unique, la désignation de l'expert relève de la seule compétence de cette instance. Ces éléments ne sont pas modifiés par la réforme.

Toutefois, l'instance de coordination est désormais seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.

Il en résulte que désormais, l'ICCHSCT peut être consultée en lieu et place des CHSCT locaux !

Les CHSCT locaux concernés par le projet commun ne seront consultés que sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement, sachant que l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des CHSCT dans des délais qui seront fixés par décret.

Il en résulte que, comme pour le comité central d'entreprise, les instances au niveau des établissements doivent être consultées avant l'instance de coordination !

Les CHSCT d'établissement continueront d'être consultés sur les projets décidés par le chef d'établissement.

Entrée en vigueur : Le 19 août 2015 mais certaines dispositions nécessitent un décret d'application.

5- LE NOUVEAU VISAGE DES IRP

a) TPE : REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Sauf dans les branches où un accord prévoit déjà leur existence, la loi Rebsamen crée des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour représenter les salariés et employeurs des TPE (très petites entreprises = entreprises de moins de 11 salariés) : Art. L.23-111-1.

A compter du 1er juillet 2017, date d'entrée en vigueur de la mesure, le but de ces commissions

sera de conseiller et d'informer les salariés et les employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en matière de droit du travail, de « faciliter la résolution des conflits individuels et collectifs » ainsi que d'améliorer les activités sociales et culturelles en faisant des propositions (art. L.23-113-1).

Ces commissions paritaires seront composées de 20 membres, 10 sièges attribués aux organisations syndicales de salariés, 10 sièges aux organisations d'employeurs. La répartition des 10 sièges salariés se fera proportionnellement à l'audience obtenue lors des élections de TPE. Pour chaque organisation syndicale, la liste des membres désignés doit respecter la parité hommes/ femmes (art. L. 23-112-1). Leur mandat est de 4 ans, leur nom doit être transmis à leur employeur (art. L. 23-112-2) par l'organisation syndicale.

Les membres de la commission n'ont pas accès à une entreprise TPE sauf autorisation de l'employeur de l'entreprise concernée. Ils disposent d'un crédit d'heures de 5 heures par mois, hors temps de trajet, et hors temps passé aux séances de la commission. Le report d'un mois sur l'autre, et la mutualisation entre membres de la commission sont possibles, mais sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois son crédit d'heures (limite de 7,5 h/mois). Les membres de la commission doivent informer leur employeur de l'utilisation de leurs heures de délégation 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (art. L. 23-114-1).

Ils bénéficient du statut de salarié protégé (art. L. 23-114-2).

Le temps passé à l'exercice de leur mission (heures + réunions) est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Mais c'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (loi du 5 mars 2014) qui prendra à sa charge l'indemnisation des représentants salariés. La subrogation du salaire s'effectuera dans les mêmes conditions que le congé de formation d'éducation sociale et syndicale (art. L.23-114-3).

Cette loi de mars 2014 a supprimé à l'entreprise la cotisation de 0,08 pour mille due à la formation syndicale.

Analyse CGT :

Ce qui est présenté comme la seule avancée de cette loi existait déjà, depuis 2008 dans l'artisanat, depuis 1969 dans l'agriculture, depuis 1999 pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail avec les commissions paritaires départementales ou pluri-départementales. D'autre part, l'art L.2312-5, inchangé, prévoit déjà que, dans les TPE, l'administration du travail « peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel ».

Penser qu'il peut être utile en quoi que ce soit, de mettre en place 10 « super délégués » par région, dont une partie seulement sera CGT, disposant de 5 heures par mois, utilisables avec préavis de 8 jours, et qui ne peuvent pas entrer librement dans les entreprises, est une mauvaise farce ! Pour mémoire, chacune des 13 régions compte en moyenne 350 000 salariés de TPE. Ces commissions sont une n-ième instance de « dialogue social », parfaitement inutile, son rôle se limitant à donner (à qui, quand, comment ?) les seules informations légales et conventionnelles.

Cette instance n'aura aucun droit de décision opposable à un employeur, celui-ci restant libre de faire comme il veut.

La défense des droits des salariés des TPE doit être améliorée, en particulier par une augmentation des moyens humains, matériels et législatifs de l'inspection du travail, qui doit rester généraliste et indépendante, organisée dans des sections territoriales.

b) NOUVELLE DUP (ENTREPRISE DE MOINS DE 300 SALARIÉS)

La loi Rebsamen élargit le champ d'application et la composition de la délégation unique du personnel (DUP), modifie ses règles de fonctionnement et précise ses modalités de suppression.

Les articles du code du travail concernés sont les art. L. 2326-1 et suivants.

Rappelons que, jusqu'ici, la DUP ne pouvait être mise en place que dans les entreprises de moins de 200 salariés et qu'elle ne comprenait que les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut dorénavant décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel (DUP) au comité d'entreprise et au CHSCT.

Il prend cette décision unilatérale après avoir consulté chacune des instances représentatives du personnel regroupées (art. L 2326-1).

Enfin, contrairement à la fusion négociée des instances dans les entreprises de 300 salariés et plus (voir ci-après), aucun des nouveaux textes ne renvoie à la question de la personnalité morale de la DUP.

Il faut donc considérer que chaque instance continue d'exister juridiquement de manière distincte.

b-1) Modalités de la mise en place

Comme auparavant :

- c'est l'effectif de l'entreprise qui conditionne la possibilité de mettre en place une DUP. En effet, la DUP ne peut être constituée que dans les entreprises de moins de 300 salariés et non dans les seuls établissements de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise de 300 salariés et plus.

- la décision de mettre en place la DUP appartient à l'employeur. S'il doit préalablement consulter DP, CE et CHSCT, il n'est pas lié par leurs avis.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces instances. La durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, de sorte que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique (art. L 2326-1).

Lorsque l'employeur met en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation est instituée au sein de chaque établissement distinct, au sens du comité d'entreprise (art. L 2326-1).

Autrement dit :

- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens des délégués du personnel et/ou du CHSCT, mais un seul au sens du CE, il n'y aura qu'une délégation unique du personnel pour toute l'entreprise,
- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens du CE, il y aura une délégation par établissement.

La DUP antérieure à la loi devait être élue dans les conditions prévues pour l'élection des délégués du personnel. Désormais, la délégation unique du personnel est composée de représentants élus dans les conditions prévues pour l'élection des membres du comité d'entreprise (art. L 2326-2).

L'alignement sur les modalités prévues pour l'élection au comité d'entreprise peut entraîner notamment la création d'un 3e collège regroupant les ingénieurs et cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

Par ailleurs, au lieu d'être désignés par les membres du CE et les DP, les représentants siégeant au CHSCT seront donc élus au suffrage direct par les salariés.

Au-delà de simplifier l'exploitation patronale en réduisant ses « obligations sociales », le législateur « socialiste-républicain » ancre une logique anti-démocratique consistant à éloigner au maximum des lieux de vie des salariés les décisions, débats, représentants, avec une DUP élargie et réductrice de droits et moyens d'action militante.

b-2) Composition

Le nombre des représentants du personnel constituant la délégation unique est fixé par décret en Conseil d'Etat (art. L 2326-2-1). Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, d'après les indications reçues du ministère du travail, ce nombre s'établirait comme indiqué dans le tableau ci-après.

Le nombre réglementaire de représentants du personnel constituant la délégation unique peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales devant être invités à la négociation du protocole pré-lectoral pour les élections des DP et du CE (art. L 2326-2-1).

Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative (art. L. 2326-5, 7°). A notre sens, et bien que la loi ne le dise pas, les membres suppléants remplaçant un titulaire absent participent aux réunions avec voix délibérative. Aux termes du nouvel article L. 2326-5, ils participent également aux réunions du CHSCT !

Les autres personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT sont le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le responsable de la sécurité s'il existe dans l'entreprise et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Effectif	Situation antérieure			Situation avec la Loi Rebsamen	
	DUP titulaires+ suppléants	CHSCT titulaires	Total	DUP (titulaires + suppléants)	Avant/Après
50-74	6	3	9	10	+1
75-99	8	3	11	12	+1
100-124	10	3	13	14	+1
125-149	12	3	15	16	+1
150-174	14	3	17	18	+1
175-199	16	3	19	20	+1
200-249	10 CE + 12 DP	3	26	22	-4
250-299	10 CE + 14 DP	3	28	24	-4

La loi ne prévoit pas expressément de représentant syndical auprès de la DUP, alors qu'elle en prévoit auprès de l'instance commune (Entreprises de 300 salariés et plus).

Toutefois, chaque instance au sein de la nouvelle DUP conserve ses règles de fonctionnement respectives (art. L. 2326-5). Dès lors, les RS continueront à exister au sein du CE de la DUP comme c'est le cas aujourd'hui.

b-3) Heures de délégation

Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Il s'agit d'un crédit d'heures unique pour l'exercice de l'ensemble de ces mandats.

Ce temps ne peut pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat, non encore paru.

Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, ce nombre s'établirait comme indiqué dans le tableau ci-après.

Effectif de l'entreprise	Crédit d'heures mensuel par représentant titulaire	Nombre de représentants Titulaires/suppléants	Crédit d'heures mensuel de la DUP
50-74	13	5/5	65
75-99	14	6/6	84
100-124	15	7/7	105
125-149	17	8/8	136
150-174	18	9/9	162
175-199	19	10/10	190
200-249	19	11/11	209
250-299	19	12/12	228

Tableau comparatif avant/après :

Situation antérieure				Situation avec la Loi Rebsamen	
Effectif	DUP	CHSCT	Total	DUP	Avant/Après
50-74	60h	6h	66h	65h	-1h
75-99	80h	6h	86h	84h	-2h
100-124	100h	15h	115h	105h	-10h
125-149	120h	15h	135h	136h	+1h
150-174	140h	15h	155h	162h	+7h
175-199	160h	15h	175h	190h	+15h
200-249	190h (CE +DP)	20h	210h	209h	-1h
250-299	205h (CE +DP)	20h	225h	228h	+3h

Le crédit d'heures mensuel, tous mandats confondus, peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, mais cette règle ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation plus précises des heures de délégation seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Exemple : Le délégué disposant d'un crédit de 14 heures mensuelles (entreprise de 75 à 99 salariés) pourra prendre jusqu'à 21 heures de délégation au cours d'un mois, s'il prend moins d'heures le mois suivant.

Le crédit d'heures mensuel, tous mandats confondus, peut être mutualisé chaque mois entre titulaires et suppléants, à condition que cette répartition ne conduise un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation **dont bénéficie un membre titulaire, et d'en informer l'employeur.**

Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles précédemment énoncées (cumul et mutualisation).

b-4) Fonctionnement et prérogatives

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des importantes adaptations qui suivent (art. L 2326-5) :

- La délégation est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT,

- Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés (art. L 2326-4) au sein de la DUP exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du CHSCT,

- Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance (art. L 2326-5),

- Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions (art. L 2326-5),

- Rien n'est précisé quant aux réclamations des DP. L'ordre du jour n'existant pas pour les réunions DP, il faut considérer que les DP devront continuer à transmettre leurs questions au plus tard 48 heures avant la réunion plénière de la DUP,

- Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux exigences suivantes (art. L 2326-5, 5°) :

L'expert du CE visé à l'article L 2325-35 doit être un expert-comptable, celui du CHSCT visé à l'article L 4614-12 un expert agréé.

En cas de licenciement économique donnant lieu à une double expertise, les deux experts devraient-ils être désignés en même temps ? Travailler ensemble ? Rédiger un rapport commun ? Un décret en Conseil d'Etat doit intervenir et répondra peut être à ces questions.

Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise. Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative. Aucun texte ne prévoit expressément la désignation du trésorier du CE.

Par rapport à l'ancienne DUP, la fréquence des réunions diminue donc considérablement, puisque la délégation « ancienne formule » se réunissait une fois par mois et le CHSCT 4 fois par an. En outre, il n'y aura plus qu'une réunion des DP et du CE et non deux l'une à la suite l'une de l'autre comme aujourd'hui.

La loi est muette sur l'organisation de réunions extraordinaires. Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, la DUP continuerait à obéir au droit commun régissant le CHSCT et devrait donc se réunir en cas de besoin, par exemple en cas d'accident ayant entraîné des conséquences graves dans les domaines de la santé ou de l'environnement, et à la demande motivée de deux membres.

Dans le même ordre d'idées, on peut supposer que la possibilité pour le CE d'obtenir des réunions supplémentaires à la demande de la majorité de ses membres s'applique aussi à la DUP.

Ajoutons que la rédaction de la loi laisse perplexe : en effet, prise à la lettre, elle signifie que 4 des 6 réunions pourraient porter entièrement sur des sujets relevant du CHSCT, en d'autres termes qu'il pourrait n'y avoir que 2 réunions des DP et du CE par an.

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions (art. L 2326-3).

La loi reprend donc la règle applicable à la DUP antérieure, mais en y incluant les attributions du CHSCT.

Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables à ceux du comité d'entreprise (art. L 2326-5).

Au-delà du projet anti-social qui réduit le nombre d'élus, d'heures, de réunions, les CE/CHSCT/DP dans une DUP, avec des ordres du jour fixés par le secrétaire, doivent augmenter les temps de réunions pour pouvoir assumer les mandats avec responsabilité !

Ne laissons pas les employeurs nous imposer leur temps, ils peuvent risquer aussi un délit d'entrave au fonctionnement de la DUP.

b-5) Modalités de suppression de la DUP

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique, décider unilatéralement de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres.

Il procède alors sans délai à l'organisation de l'élection des DP, des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à chacune de ces institutions.

Le mandat des membres de la DUP est prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions (art. L 2326-7).

Par ailleurs, selon l'article L 2322-7, lorsque 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 de la DUP, l'employeur peut supprimer unilatéralement la DUP.

Dès lors, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif reste au moins égal à 11 salariés (art. L 2326-8).

A l'inverse, lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme.

A l'échéance de celui-ci, les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées au sein de la nouvelle instance commune. Un accord collectif est alors nécessaire (voir ci-après).

A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, en application des dispositions relatives à chacune des institutions concernées (art. L 2326-9).

Entrée en vigueur :

La délégation unique du personnel « nouvelle formule » est en théorie entrée en vigueur le 19 août 2015, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Toutefois, plusieurs de ses modalités devant être précisées par décret, l'application effective de la mesure est subordonnée à leur parution.

Pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle DUP, l'employeur peut décider, après consultation de ses membres, de maintenir la délégation exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant le 19 août 2015, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

A l'issue de cette période, il devra mettre en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation, soit une DUP nouvelle formule, soit un CE, des DP et un CHSCT (Loi art. 13, VI).

c) LA NOUVELLE INSTANCE COMMUNE (ENTREPRISE DE 300 SALARIÉS ET PLUS)

c-1) Mise en place

La loi impose le principe d'un accord majoritaire d'entreprise

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives majoritaires peut regrouper en une seule instance DP, CE et CHSCT, ou 2 de ces institutions (art. L. 2391-1). Cet accord doit réunir la signature d'organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut, des DP.

La mise en place peut aussi concerner les entreprises appartenant à une UES, de 300 salariés et plus. L'accord est négocié au niveau de l'UES ou à celui d'une ou de plusieurs entreprises la composant (art. L. 2391-4).

En l'absence d'un tel accord, un établissement distinct peut regrouper ses DP, CE, CHSCT en concluant son propre accord majoritaire (art. L. 2391-3).

La mise en place intervient lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces instances. L'accord collectif proroge ou réduit la durée du mandat des membres des institutions regroupées pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place de la nouvelle instance unique (art. L. 2391-1).

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement fait partie du regroupement, l'instance est élue selon les règles propres à l'élection du CE ; en

cas de regroupement des DP et du CHSCT (hors CE), les règles d'élection des DP s'appliquent (art. L. 2392-3).

L'instance peut être supprimée par dénonciation de l'accord l'ayant créée, au terme d'un préavis de 3 mois (art. L. 2261-9 et L. 2261-10). L'employeur doit alors procéder sans délai à la mise en place des institutions qui étaient regroupées (art. L. 2394-1). Ceci diffère des règles de dénonciation des accords collectifs de travail (art. L. 2261-10) qui prévoient un délai de survie.

La nouvelle loi n'a prévu aucune condition particulière lorsqu'une seule organisation syndicale dénonce l'accord de regroupement. Il faut donc faire application des règles habituelles : le texte continue à s'appliquer comme s'il n'avait pas été dénoncé.

c-2) Contenu de l'accord de mise en place

L'accord doit obligatoirement préciser les instances qui font l'objet du regroupement. La configuration de l'instance est à géométrie variable mais doit regrouper au moins 2 instances élues du personnel (art. L. 2391-1) :

- DP/CE/CHSCT
- DP/ CE
- DP/CHSCT
- CE/CHSCT

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'accord peut prévoir (art. L. 2391-1) le regroupement au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant, selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

L'accord peut fixer le nombre de titulaires et suppléants de l'instance dans le respect d'un minimum fixé par décret (art. L. 2392-1).

Lorsque l'instance comprend le CHSCT, l'accord doit déterminer obligatoirement aussi la composition de la « commission » d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'instance, à laquelle tout ou partie des attributions du CHSCT peut être confiée (art. L. 2393-1).

La loi (art. L. 2392-2) prévoit toujours que les représentants syndicaux assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2324-2.

La loi ne prévoit toujours pas de RS au CHSCT. Seul l'accord cadre du 17 mars 1975 (étendu par arrêté du 12 janvier 1996) sur l'amélioration des conditions de travail établit la possibilité

d'en désigner un dans les établissements de 300 salariés et plus. Par conséquent, l'accord cadre s'applique dans toutes les entreprises adhérentes au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA et dans celles dont l'activité est représentée au sein d'une de ces organisations patronales (soc. 26 janvier 2012, n° 10-27644 D). Un accord d'entreprise peut étendre cette possibilité.

Enfin, le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT (art.R.4614-2). L'inspecteur du travail peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.

L'accord collectif peut également définir les modalités de fonctionnement de l'instance unique et notamment (art. L. 2393-1) :

- le nombre minimal de réunions (au moins une tous les 2 mois),
- les règles de l'ordre du jour (établissement et communication),
- le rôle des titulaires et des suppléants,
- le nombre des heures de délégation (respect d'un minimum fixé par décret),
- le nombre de jours de formation des élus (respect d'un seuil fixé par décret),
- la mise en place de commissions légales (art. L. 2393-2).

Lorsque l'instance comprend le CHSCT, l'accord détermine aussi les modalités de fonctionnement de la « commission » d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au sein de l'instance, à laquelle tout ou partie des attributions du CHSCT peut être confiée. Il fixe le nombre minimal de réunions à consacrer à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (4 minimum par an).

Ainsi, lorsque l'instance commune inclut le CHSCT, la création d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire, mais si l'accord le prévoit, le CHSCT n'est pas tenu de lui déléguer ses attributions en la matière.

Le Sénat avait voté un amendement prévoyant une délégation obligatoire, pour partie au moins, desdites attributions, mais l'Assemblée ne l'a pas repris.

c-3) **Modalités quand l'accord ne prévoit rien**

Si l'accord collectif ne définit pas les modalités de fonctionnement de l'instance unique, un futur décret fixera (art. L.2393-3) le nombre de représentants, de jours de formation, d'heures de délégation.

Les autres règles de fonctionnement sont celles :

- du CE lorsque l'instance intègre le CE,
- dans les autres cas celles applicables au CHSCT (art. L. 2393-3).

Les « autres » règles de fonctionnement du comité d'entreprise sont les suivantes :

L 2325-1	Présidence du CE, désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint
L 2325-2	Règlement intérieur du CE
L 2325-3	Prise en compte des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées
L 2325-5	Secret professionnel et obligation de discrétion
L 2325-6 à 10	Modalités d'utilisation des heures de délégation et cas particulier des entreprises de travail temporaire
L 2325-11	Déplacements des élus du CE et des représentants syndicaux
L 2325-12 et L 2325-13	Mise à la disposition du CE d'un local et du matériel nécessaire et réunions d'information
L 2325-14	Fréquence des réunions
L 2325-12 à 2325-13	Etablissement et communication de l'ordre du jour
L 2325-18 et L 2325-19	Vote et délibérations du CE
L 2325-20 et L 2325-21	Procès-verbal des réunions du CE
L 2325-22 à L 2325-34-4	Commissions du CE
L 2325-35 à L 2325-42-1	Expertises du CE
L 2325-43	Subvention de fonctionnement
L 2325-44	Stage de formation économique des membres du CE
L 2325-45 à L 2325-58	Etablissement et contrôle des comptes du CE

Les « autres » règles de fonctionnement du CHSCT sont les suivantes :

L 4614-1 et L 4614-2	Présidence, décisions et résolutions du CHSCT
L 4614-3 à L 4614-6	Modalités d'utilisation des heures de délégation
L 4614-8	Ordre du jour
L 4614-9	Informations et moyens du CHSCT, secret professionnel et obligation de discrétion
L 4614-12 à L 4614-13	Expertises
L 4614-14 à L 4614-16	Régime du temps de formation des membres du CE

La loi précise que la nouvelle instance exerce « l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement » (art. L. 2391-1).

La mise en place de la nouvelle instance ne peut pas réduire les prérogatives de l'une ou l'autre IRP.

En cas de regroupement du CHSCT au sein de l'instance et si l'accord n'aborde pas ce point, la loi autorise la substitution du CHSCT par « une commission » d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance (art. L. 2393-1).

Contrairement à la DUP (entreprises de moins de 300 salariés), l'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

d) ADMINISTRATEURS SALARIÉS

La loi Rebsamen modifie les seuils de déclenchement de l'obligation (selon les articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du code de commerce) de mettre en place des représentants des salariés au conseil d'administration ou conseil de surveillance des entreprises. Ces seuils, qui étaient auparavant pour deux années consécutives, de cinq mille salariés dans les entreprises dont le siège social est situé en France, et dix mille dans celles dont le siège social est situé à l'étranger, sont désormais fixés ainsi :

- si le siège social est situé en France : au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales
- si le siège social est situé à l'étranger : au moins cinq mille salariés dans la société et ses filiales

Analyse CGT :

Avec cette disposition le gouvernement favorise les entreprises étrangères, et invite les sociétés françaises à délocaliser leurs sièges !

L'art. L. 225-27-1 du Code du commerce prévoit que le nombre minimal d'administrateurs salariés soit de deux dans les sociétés comportant 12 administrateurs ou plus, et de un dans celles en comportant moins de 12.

Le respect de la parité homme/femme est requis.

Dans les 6 mois suivant la clôture du second des deux exercices, l'Assemblée générale extraordinaire modifie les statuts en vue de déterminer les conditions de la désignation des administrateurs représentant les salariés, qui doit être effectuée selon l'un des 3 modes suivants :

- 1) élection directe par les salariés (la modalité que préconise la CGT),
- 2) désignation par le comité de groupe, le CCE ou le comité d'entreprise,
- 3) désignation, s'il y a *un* administrateur salarié, par la *première* organisation syndicale du groupe (ou de l'entreprise suivant le cas), et s'il y a *deux* administrateurs à désigner, par les *deux premières* organisations syndicales du groupe.

Lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un d'entre eux doit être faite selon l'une des 3 modalités ci-dessus et pour l'autre administrateur, par le comité d'entreprise européen.

D'autre part, selon l'art. L. 225-30 du Code de commerce, un administrateur salarié doit avoir 2 ans d'ancienneté minimum, et ne peut pas avoir en même temps un mandat syndical (DS, DP, CE, CCE, CHSCT, comité de groupe, comité européen). A défaut de se démettre de celui-ci dans les 8 jours, il est réputé démissionnaire de son mandat d'administrateur. Le mandat d'administrateur salarié ne peut excéder 6 ans (art. L. 225-29). Il est renouvelable sauf stipulation contraire des statuts.

Dans le même temps, la loi introduit une dérogation à cette obligation de mise en place des administrateurs salariés pour les sociétés dites holdings « dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations ».

Ainsi, si elle détient une ou plusieurs filiales qui remplissent déjà les conditions de seuil et se sont dotées de représentants des salariés, alors la holding ne sera pas soumise à l'obligation.

Compte tenu que nombre de décisions sont précisément prises au niveau des holdings et non des filiales, on mesure la dimension de cette mesure qui tient exclusivement de l'affichage médiatique et non d'une quelconque possibilité pour les salariés et leurs représentants de peser sur les stratégies des grandes entreprises !

◆ PARTIE C : NEGOCIATION COLLECTIVE DROITS SYNDICAUX

1- LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La loi Rebsamen modifie le nombre, la périodicité et le contenu des négociations obligatoires dans l'entreprise, et affiche l'égalité professionnelle comme le cœur du nouveau dispositif de négociation.

À compter du 1er janvier 2016, les 12 thèmes à aborder dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) seront réduits en deux grands blocs de négociation.

La négociation triennale sur la GPEC dans les entreprises de 300 salariés et plus, fait, quant à elle, l'objet d'un troisième bloc (art. L.2242-1 et L. 2242-2).

Mais la réforme innove surtout en introduisant la possibilité pour les entreprises de modifier la périodicité des négociations par un accord majoritaire, 3 ans pour la négociation annuelle et jusqu'à 5 ans pour la négociation triennale (art. L.2242-20).

Regroupement des négociations obligatoires prévu par la loi

Avant	Après
Salaires effectifs (annuel)	Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise <u>Périodicité</u> : - annuelle en l'absence d'accord - jusqu'à 3 ans par accord collectif
Durée effective et organisation du temps de travail (annuel)	
Intéressement, participation et épargne salariale (annuel lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord)	
Egalité femmes / hommes (annuel lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord)	Négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail <u>Périodicité</u> : - annuelle en l'absence d'accord - jusqu'à 3 ans par accord collectif
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (annuel)	
Protection sociale complémentaire des salariés (annuel lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord)	
Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés (annuel lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord)	
Prévention de la pénibilité	
Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale	
GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques (triennal)	Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises d'au moins 300 salariés <u>Périodicité</u> : - triennale en l'absence d'accord - jusqu'à 5 ans par accord collectif
Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions (triennal)	
Contrat de génération	

a) MODIFICATION DES RÈGLES DE NÉGOCIATION PAR ACCORD MAJORITAIRE

Un accord majoritaire à 50 % peut :

- 1) adapter la périodicité de ces négociations dans les limites indiquées dans le tableau,
- 2) adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise,
- 3) prévoir un regroupement différent des thèmes de négociation (art. L.2242-20).

Cet accord ne doit supprimer aucun thème obligatoire à la négociation.

La possibilité d'augmenter la périodicité des négociations est ouverte aux seules entreprises ayant conclu un accord, ou ayant mis en œuvre un plan d'action unilatéral, sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes.

Pour la seule négociation sur les salaires, si un accord en modifie la périodicité, une organisation signataire pourra, au cours de la période fixée par l'accord, demander à ce que cette négociation soit engagée.

L'employeur devra alors y faire droit sans délai.

b) NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Cette négociation doit obligatoirement porter sur (art. L. 2242-5) :

- les salaires effectifs, la durée et l'organisation du travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation pourra également porter sur la réduction du temps de travail,
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes,
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.

Dans les entreprises concernées, cette négociation pourra avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts (art. L. 2242-5).

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties (art. L. 2242-7).

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, ce qui implique que l'employeur ait convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (art. L. 2242-7).

Analyse CGT :

Le « mélange de négociation » Salaires/Intéressement/Epargne salariale vise à baisser le salaire et favoriser l'aléatoire ! Le calendrier avec négo « annuelle ou triennale » vise à « caler » ces rendez-vous sur le calendrier trien-

nal « Intéressement ». En tout état de cause, il ne peut y avoir que des « rendez-vous » et non des « négociations » véritables si ces questions restent l'affaire d'élus CGT et non des salariés : à la CGT d'organiser son action.

c) NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La négociation doit obligatoirement porter sur (art. L. 2242-8) :

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois,
- les conditions du maintien du calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel,
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants (art. L. 2242-11),
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, sur la base des garanties minimales devant être mises en place par l'employeur d'ici au 1^{er} janvier 2016, d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

La négociation pourra également porter sur la prévention de la pénibilité.

L'accord portant sur la prévention de la pénibilité conclu dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3.

Cette négociation s'appuiera sur la nouvelle rubrique « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise » introduite dans la base de données économiques et sociales (art. L. 2242-8).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation sur l'égalité professionnelle peut s'appuyer sur une expertise spécifique, demandée par le CE (art. L. 2325-38).

En l'absence d'accord collectif concernant l'égalité femmes/hommes,

- la négociation sur les salaires effectifs devra inclure cette question,
- l'employeur d'au moins 50 salariés devra établir un « plan d'action », à défaut l'entreprise sera passible d'une pénalité financière (le montant sera fixé au cas par cas par l'autorité administrative, sans être supérieur à 1% des rémunérations).

Entrée en vigueur :

Les nouvelles modalités de la négociation obligatoire d'entreprise entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

A titre dérogatoire, les entreprises couvertes à cette date par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations, ou à l'emploi des travailleurs handicapés, ne sont soumises à l'obligation de négocier qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

Ces entreprises devront donc ouvrir une négociation en 2016 sur le nouveau regroupement mais uniquement sur les thèmes absents et nécessairement le régime de prévoyance et, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la couverture complémentaire de frais de santé, l'exercice du droit d'expression, la négociation sur la prévention de la pénibilité mais qui reste optionnelle (art. L. 2242-12).

Analyse CGT :

Lier ces dispositions avec l'obligation de présenter des listes à parité sera un enjeu de démocratie syndicale => Faire des expertises, revendiquer l'égalité de droits sur Qualifications/Salaires, évolution professionnelle est l'opportunité d'une mise à plat du travail, des savoirs et savoir-faire des salariés, de la revalorisation des Qualifications/Salaires.

la loi a mis en place cette négociation « fourre-tout » dans le but de remplacer chacune des négociations précédentes (qui étaient autant d'occasions pour obtenir des avancées concrètes) par un vague « dialogue social » réduit à un simple blablatage sauf à construire le rapport de forces dans l'entreprise.

- Par le même occasion, la loi supprime l'obligation pour l'employeur de présenter les rapports de situation comparée hommes/femmes.

- Sur cette question, l'employeur qui aura réussi à faire passer à 3 ans la périodicité de négociation sera vu d'après la loi, comme ayant rempli ses obligations en la matière pendant toute cette durée, en clair sera blanchi sans risque de pénalités.

- Ces éléments démontrent le « peu de cas » que fait le gouvernement du droit des salarié-e-s à accéder à l'égalité professionnelle. Ils démontrent aussi que l'obligation d'établir des listes paritaires pour les élections a pour but, non pas de promouvoir l'égalité, mais de rendre problématique la constitution des listes électorales (art. L. 2314-24-1).

- Cette mesure consacre également l'enterrement d'une vraie négociation sur la prévention de la pénibilité dans cette concertation « fourre-tout ».

d) NÉGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Cette négociation, applicable dans les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, devra porter sur (art. L.2242-13) :

- la mise en place d'un accord de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment en matière de formation, abondement du CPF, VAE, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique « de droit commun »),
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation,
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée,
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise, ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences,

- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- le contrat de génération.

La négociation pourra également porter sur les textes relatifs aux modalités d'info/consult du CE sur les projets de réduction des effectifs, la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques (art. L. 2242-15), et les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre d'accords de compétitivité (art. L. 2242-17 et L. 2242-18).

L'employeur doit engager cette négociation tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10.

Un bilan doit être réalisé à l'échéance de l'accord.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2016

GPEC/MIXITE/PARCOURS => Une négociation qui doit permettre d'ouvrir le débat sur la stratégie, les choix d'investissement, l'avenir puisque ces 3 sujets en découlent : faute de ces éléments, la négociation n'est pas une négociation.

e) NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La loi Rebsamen modifie profondément les règles de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, quelle que soit leur taille, d'abord en créant la possibilité de mandater des élus du personnel pour ouvrir le champ des discussions, ensuite en étendant le champ d'application de la négociation avec des salariés mandatés.

Auparavant, les entreprises dépourvues de délégué syndical pouvaient négocier un accord collectif avec les représentants élus du personnel, à condition d'employer moins de 200 salariés.

Toutefois, l'employeur pouvait négocier avec les élus uniquement des mesures dont la mise en œuvre nécessitait un accord collectif (ex. : accord de temps de travail).

Par ailleurs, l'entreprise où il n'y a ni délégué syndical ni élus pouvait conclure un accord collectif avec un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat représentatif de branche.

Avec la loi Rebsamen, il n'y a plus aucune condition d'effectif pour recourir à la négociation dérogatoire, qui est ainsi ouverte à l'ensemble des entreprises (art. L. 2232-21).

3 possibilités de négociations dérogatoires sont offertes à l'employeur :

- avec 1 ou plusieurs élu(s) mandaté(s) titulaire(s) ou suppléant(s)
- à défaut, 1 ou plusieurs élu(s) titulaire(s) non mandaté(s)
- à défaut, avec 1 ou plusieurs salarié(s) non élu(s) mandatés.

e-1) Conditions relatives à l'organisation syndicale et aux mandatés

Les élus doivent être mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. Comme par le passé, l'employeur peut négocier, selon les cas, avec les membres du comité d'entreprise (CE), les membres de la délégation unique du personnel (DUP) ou, en l'absence de CE et de DUP, les délégués du personnel (DP). À ces interlocuteurs s'ajoutent désormais, le cas échéant, les membres de « l'instance unique » qui rassemble, dans les entreprises de 300 salariés et plus, CE, DP et CHSCT ou deux de ces institutions (art. L. 2232-21).

e-2) Conditions de validité des accords

Elles varient selon la qualité du mandaté :

- négociation avec 1 ou plusieurs élu(s) mandaté(s) : tous les thèmes sont possibles. Nécessité d'une approbation de l'accord par la majorité des salariés (référendum),
- négociation avec 1 ou plusieurs élu(s) titulaire(s) non mandaté(s) : la négociation ne peut porter que sur des thèmes qui nécessitent légalement un accord pour leur mise en œuvre. Nécessité d'une signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles + approbation par la commission paritaire de branche de validation des accords dérogatoires,
- négociation avec 1 ou plusieurs salarié(s) non élu(s) mandatés : la négociation ne peut porter que sur des accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords portant sur l'information-consultation des IRP dans le cadre d'un PSE. Nécessité d'un PV de carence ou absence de manifestation de volonté de négocier par les élus après demande de l'employeur. Nécessité d'une approbation de l'accord par la majorité des salariés dans le cadre d'un référendum.

e-3) Procédure de négociation

L'employeur qui envisage de négocier avec les élus doit au préalable en informer les syndicats représentatifs dans la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) (art. L. 2232-21) et en aviser les élus, par lettre remise en mains propres ou par LRAR (art. L. 2232-23-1).

Les élus qui souhaitent conclure un accord collectif ont alors un mois pour se faire connaître de l'employeur. Au terme de ce délai, les discussions peuvent s'engager. Si aucun élu ne s'est manifesté, l'employeur peut recourir au mandatement classique, avec des salariés qui ne sont pas des représentants du personnel.

Entrée en vigueur : 19 août 2015.

Analyse CGT :

En l'absence de délégués syndicaux, la loi Rebsamen étend à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, la légitimité de l'employeur à faire signer des accords collectifs à des élus, voire de simples salariés mandatés, soumis à la pression du lien de subordination.

La commission paritaire de branche ne sera sollicitée que pour des accords signés par des élus « non mandatés », c'est-à-dire « sans étiquette ».

C'est l'élargissement de la loi d'août 2008 dite « de représentativité » qui a permis l'émergence, l'émiettement des « forces syndicales » au profit « d'élus d'entreprises » : 80% des accords signés sont en-deçà de la Convention Collective.

2- LES DROITS DES ÉLUS ET MANDATÉS

a) PARCOURS PROFESSIONNEL DES ÉLUS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX. MANDATS EXTÉRIEURS À L'ENTREPRISE

La loi Rebsamen prévoit la mise en place dans l'entreprise, pour les élus et délégués syndicaux, d'un accord pour concilier vie personnelle, professionnelle et fonctions syndicales et électives, favorisant l'égal accès des femmes et des hommes, et prenant en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou tout autre titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel (art. L.2141-5).

D'autre part, lorsque l'entretien professionnel (au sens de l'art. L. 6315-1) est réalisé à la fin du mandat d'un élu titulaire ou d'un délégué syndical, dont les heures de délégation sont au moins égales à 30 % de sa durée de travail, cet entretien professionnel recense les compétences acquises au cours du mandat et précise les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

En l'absence d'accord collectif préexistant plus favorable, les élus et délégués syndicaux, dont les heures de délégation dépassent 30 % de

leur temps de travail, bénéficient 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 (art. L. 2141-5-1).

Enfin, le nouvel art. L 2143-16-1 prévoit qu'un délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer à des négociations ou réunions d'instance à un autre niveau que celui de l'entreprise.

Analyse CGT :

Ces mesures sont des outils donnés aux employeurs pour organiser le contrôle de l'exercice du mandat : l'entretien en début de mandat peut servir à intimider le nouveau délégué.

La loi prévoit d'ailleurs qu'il peut se faire accompagner, comme pour un entretien en vue d'une sanction !

En fin de mandat, au cours d'un entretien professionnel obligatoire, l'employeur pourra porter une appréciation sur la façon dont le délégué a rempli son mandat ! Et cette appréciation sera prise en compte dans l'appréciation professionnelle du délégué !

Le syndicat CGT doit, avec le futur délégué, exiger l'organisation du travail adaptée pour remplacer le délégué absent sans surcharge de travail pour ses camarades, ni mise au placard du collègue : la mesure des 30% d'heures de délégation/temps de travail est discriminatoire ? Quid de la discrimination des autres, de la grande majorité ?

L'art. L 2143-16-1 va dans le sens d'éloigner les délégués de l'entreprise.

D'autre part, il peut remettre en cause des droits et usages existants concernant la prise en charge des délégués de branche, qui à ce jour sont pris en charge par leurs employeurs respectifs en dehors des heures de délégation.

Ces mesures favorisent bien l'**institutionnalisation** du syndicalisme, celui du « dialogue social », la loi poussant à des délégués « professionnels », loin des salariés.

Même pour ces délégués, seule la rémunération est moyennisée, alors que la discrimination syndicale se fait d'abord sur l'évolution de carrière. Il restera nécessaire de monter des dossiers juridiques sur cette base.

Pour la FNIC-CGT, la reconnaissance du fait syndical n'a aucun rapport avec un quelconque privilège, mais s'inscrit dans une démarche de supprimer et de stopper toute discrimination, en donnant le droit à chaque militant d'aspirer à une évolution professionnelle comme tout autre salarié.

CE QUI EST NON NEGOCIABLE : il est inconcevable que le patronat puisse s'ingérer et se donner le droit de classer, de juger notre activité syndicale. Cela n'aurait qu'une seule issue celle de la recherche des privilèges en échange de la paix sociale.

Il faut aussi :

1. Durant le mandat : imposer un renforcement immédiat au poste pour suppléer à toute absence pour départ en délégation.

Garantir une évolution professionnelle qui suive au minimum celle du collectif de travail avec une réunion annuelle DRH / syndicat.

Avoir un suivi et une garantie de formation professionnelle avec une égalité de traitement par rapport au collectif de travail.

2. A l'arrêt du mandat : garantie minimale de retour sur son poste d'origine avec formation, si c'est le choix du militant.

Droit à un bilan de compétences financé par l'entreprise, suivi d'une VAE pour évaluation des qualifications acquises durant le mandat.

Formation et accès à l'activité professionnelle du niveau de qualification validée par la VAE.

b) LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

La loi Macron (art. L.3142-7) a donné la possibilité aux syndicats dont l'audience est d'au moins 3% (possibilité initialement réservée aux syndicats représentatifs au niveau national) d'organiser des congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS).

Par ailleurs, et suite au flou et interrogations introduits par la loi du 5 mars 2014 sur la formation syndicale, la loi Rebsamen (art. L. 3142-8) établit, pour un salarié bénéficiant d'un CFESS, le droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération (y compris cotisations sociales), sur demande écrite d'une organisation syndicale, qui précise le niveau demandé du maintien (total, 50%, etc.), et à laquelle est annexé l'accord écrit du salarié. C'est ce qu'on nomme la subrogation du salaire.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu dans un délai défini par décret.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret.

Pour de tels congés de formation économique, sociale et syndicale, organisés par la Fédération, il existe une procédure précise qui doit obligatoirement être respectée pour que la Fédération soit financièrement engagée.

3- INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, PERCO, ÉPARGNE SALARIALE

La loi Macron amène plusieurs nouveautés concernant les rémunérations aléatoires.

a) L'INTÉRESSEMENT

Par les articles L. 3314-9 et L. 3324-10, la loi harmonise la date limite de versement de la participation (délai allongé) et de l'intéressement (délai raccourci). Les employeurs auront ainsi jusqu'au dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice pour verser aux salariés les sommes dues. L'intérêt de retard encouru est harmonisé, l'intéressement appliquera désormais la même règle que la participation : 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Ces nouveautés s'appliquent aux exercices clos après la publication de la loi.

D'autre part, en cohérence avec son ancien emploi de banquier d'affaires, Macron a prévu dans sa loi que, lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement de son intéressement ou son affectation à un plan d'épargne (PEE, PEL), les sommes dues seront affectées par défaut au PEE ou PEL existant dans l'entreprise (art. L. 3315-2). L'accord d'intéressement devra préciser les modalités d'information du salarié sur cette affectation. Faute de précision dans l'accord, les conditions et modalités par défaut seront fixées par décret.

Cette mesure s'appliquera aux droits à l'intéressement attribués à compter du 1er janvier 2016. Pour les droits attribués jusqu'au 31 décembre 2015, les salariés pourront demander le déblocage de leur intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation sur un plan d'épargne.

Autre nouveauté : quand l'accord d'intéressement prévoit une clause de tacite reconduction, les conditions de renégociation sont étendues aux accords ratifiés par referendum (art. L.3312-5)

Enfin, les branches devront négocier sur la participation et l'intéressement d'ici fin 2017 (art. L. 3322-9, art. L.3312-2, art. L. 3312-8 et art. L. L.3312-9), dans le but de couvrir ainsi les entreprises de moins de 50 salariés.

b) LA PARTICIPATION

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés et appliquent déjà un accord d'intéressement disposeront d'un délai de 3 ans pour mettre en place la participation, à condition de continuer à appliquer l'accord d'intéressement sans discontinuité pendant cette période (art. L. 3322-3).

Pour apprécier le seuil de 50 salariés, il faudra désormais tenir compte d'une période de 3 ans. Seront ainsi obligées de mettre en place la participation les entreprises ayant employé au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années (art. L. 3322-2).

La loi Macron établit une nouvelle niche fiscale : les entreprises de moins de 50 salariés qui mettront en place pour la première fois l'intéressement ou la participation verront leur forfait social baisser de 20% à 8 %.

Ce taux réduit jouera aussi pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement ou de participation depuis au moins 5 ans. Ce taux de 8 % s'appliquera pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord. Il demeurera applicable pendant toute cette période même si l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés sauf en cas de cession, scission, fusion ou absorption.

Entrée en vigueur : à compter du 1er janvier 2016.

c) PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif)

La loi Macron a prévu une batterie de mesures d'incitations en faveur des PERCO.

Tout d'abord, la loi baisse le forfait social des entreprises de 20% à 16%, pour les sommes placées sur le PERCO issues de l'intéressement, de la participation ou d'un abondement de l'employeur.

Pour cela, il suffit que le règlement respecte deux conditions détaillées dans l'art. L.137-16 du code du travail.

L'abondement employeur versé sur le PERCO, était précédemment taxé à hauteur de 8,2% sur les sommes excédant 2.300 euros par an : cette contribution, destinée à financer le fonds de solidarité vieillesse, disparaît au 1er janvier 2016 (art. L. 135-3 du Code de la Sécurité sociale).

La loi prévoit en outre, à compter du 1er janvier 2016, des possibilités élargies d'abondement par l'employeur (art. L. 3324-12 et art. L. 3334-11), ainsi que la possibilité de mettre en place un PERCO, non seulement par accord collectif, par accord conclu au sein du comité d'entreprise, mais aussi suite à la ratification, à la majorité des deux-tiers du personnel, d'un projet proposé par l'employeur.

S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité (art. L. 3334-2).

Enfin, en l'absence de compte épargne temps, le salarié pouvait déjà affecter au PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris.

Cette possibilité, limitée à 5 jours, est augmentée à 10 jours par la loi (art. L. 3332-10 et art. L. 3334-8).

d) EPARGNE SALARIALE

De nouvelles dispositions d'information sur l'épargne salariale sont introduites dans la loi :

tout salarié doit recevoir à l'embauche un livret d'épargne salariale présentant les différents dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Les représentants du personnel doivent également être informés de ce livret, via la BDES lorsque l'entreprise compte 50 salariés ou plus (art. L. 3341-6).

Lors du départ d'un salarié, un état récapitulatif de l'épargne salariale lui est remis, qui devra dorénavant préciser qui prend en charge les frais de tenue de compte-conservation (art. L. 3341-7).

Enfin, l'art. L. 3333-7 apporte quelques modifications sur le **plan d'épargne inter-entreprises**.

◆ PARTIE D : EMPLOI

1- CONTRAT DE TRAVAIL

a) RENOUVELLEMENT DES CDD ET CONTRATS DE MISSION

Les CDD, contrats à durée déterminée (art. L. 1243-13) et les contrats intérim (art. L. 1251-35) peuvent être renouvelés 2 fois au lieu d'une seule. C'est la nouveauté de la loi Rebsamen. La durée de ce renouvellement peut être inférieure, supérieure, ou égale à la durée du contrat initial. La durée cumulée des contrats (contrat initial et renouvellement(s)) ne doit pas dépasser la durée maximale légale.

La durée maximale de ces contrats précaires n'est pas modifiée (de 9 à 24 mois suivant les cas), qu'il y ait un ou deux renouvellement inclus. Par exemple, pour les CDD où la durée maximale légale est de 18 mois, la durée totale ne pourra pas excéder 18 mois, inclus les 2 renouvellements.

b) CDI INTÉRIMAIRE

Depuis le 6 mars 2014, date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord de la branche du travail temporaire, les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent engager des salariés intérimaires en CDI, un contrat appelé CDI intérimaire.

Ce CDI intérimaire comporte des périodes d'exécution de missions et des périodes où le salarié travaille zéro heure, tout en restant sous contrat.

Ces périodes sont appelées périodes d'intermission. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (CP), des droits liés à l'ancienneté et pour la durée de travail fixée au contrat de travail. Le salaire minimum associé à ce contrat est le SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Par dérogation à l'art. L. 1251-12, l'article 56 de la loi Rebsamen prévoit que la mission d'un salarié en CDI intérimaire pourra aller jusqu'à 36 mois. Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présentera un rapport au Parlement sur les conditions d'application de ce dispositif et son éventuelle pérennisation.

c) CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Parmi les « publics » du contrat de professionnalisation figurent les jeunes sans diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les personnes bénéficiaires de certains minima sociaux tels que le RSA. Dans ces cas, le contrat de professionnalisation passe de 12 à 24 mois et bénéficie d'une prise en charge plus importante de la part des OPCA au bénéfice des employeurs.

Dorénavant, ce régime adapté sera également ouvert aux chômeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an (art. L. 6325-1-1). De plus, la loi ouvre la possibilité (art. L. 6325-2) d'un contrat de professionnalisation partagé sur plusieurs entreprises !

d) CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Depuis le 1er juillet 2014, dans les entreprises de 250 salariés et plus, le contrat d'apprentissage peut ouvrir droit à une subvention publique

régionale supplémentaire de 1000 euros, à condition de relever d'un accord de branche le permettant. La loi Rebsamen supprime cette dernière condition (art. L. 6243-1-1).

D'autre part, la loi aménage la période durant laquelle l'employeur peut rompre sans motif le contrat d'apprentissage (art. L. 6222-18) : cette période passe des « 2 premiers mois calendaires du contrat » à « 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. »

2- COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

L'article 38 de la loi Rebsamen crée la notion de « compte personnel d'activité », un véritable danger de remise en place d'un « livret ouvrier », dans lequel figureraient des droits acquis durant son travail, géré par un organisme externe comme pour le CPF, et pouvant servir non plus aux volontés du salarié mais à son employabilité, sa mobilité volontaire ou imposée par PSE.

Les discussions entre organisations patronales et syndicales sont en cours. L'objectif du Gouvernement est la mise en place du CPA d'ici le 1er janvier 2017, avec un rapport au parlement prévu avant le 1er juillet prochain.

Voir sur ce sujet notre article dans le Courrier fédéral n° 553, d'octobre 2015.

3- DURÉE DU TRAVAIL

a) TRAVAIL DU DIMANCHE

La loi Macron a profondément changé les règles concernant le travail du dimanche. Elle apporte plusieurs changements aux dérogations actuelles au repos dominical et en instaure de nouvelles. L'objet de ce dossier n'est pas d'entrer dans le détail des nouveautés dans ce domaine, mais de brosser un tableau très général des impacts générés par cette mesure très « capitaliste » de la loi.

Les articles concernés du Code du travail sont les suivants : Art. L.3132-13, art. L.3132-20, art. L.3132-21, art. L.3132-24, art. L.3132-25, art. L.3132-25-1, art. L.3132-25-2, art. L.3132-25-3, art. L.3132-25-4, art. L.3132-25-5, art. L.3132-25-6, art. L.3132-26, art. L.3132-26-1, art. L.3132-27-1, art. L.3132-27-2, art. L.3132-29.

Les nouvelles dérogations au travail dominical sont : dans les gares, ainsi que dans les zones dites « internationales » délimitées par les ministres du Travail, du Tourisme et du Commerce, les commerces de détail peuvent légalement imposer à leurs salariés le travail du dimanche.

De plus, les zones où était possible jusqu'à présent le travail du dimanche sont largement étendues : les « communes d'intérêt touristique ou thermal » deviennent des « zones touristiques »,

les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) » deviennent des « zones commerciales ». Les établissements concernés doivent être couverts par un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou par un accord conclu à un niveau territorial. Dans les entreprises de moins de 11 salariés (les plus nombreuses), à défaut d'accord, le repos par roulement pourra être mis en place par l'employeur après consultation des salariés concernés sur les mesures qu'il prévoit et approbation par la majorité d'entre eux.

En théorie, seuls les volontaires pourront travailler le dimanche, leur accord écrit et explicite étant requis.

D'autre part, sur l'ensemble du territoire, dans les commerces de détail, le repos dominical pouvait jusqu'à aujourd'hui être supprimé 5 dimanches par an, après décision du maire (Les « dimanches du maire »). A compter de 2016, la loi Macron étend le nombre de dimanches concernés à 12.

La liste des dimanches devra être arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante. Pour les commerces alimentaires dont la surface n'excède pas 400 m², si des jours fériés sont travaillés (sauf le 1er mai), ils sont déduits des 12 dimanches dans la limite de 3.

Nouveauté importante : Le préfet peut autoriser un établissement à déroger au repos dominical, s'il en fait la demande et s'il démontre que sa fermeture le dimanche est préjudiciable au public ou compromet son fonctionnement normal. L'autorisation peut être accordée soit pour toute l'année, soit pour certaines périodes de l'année. Le préfet a 8 jours pour donner sa réponse.

Pour rappel, le travail du dimanche reste soumis soit à la conclusion d'un accord collectif, à défaut, à l'approbation par referendum des salariés sur la décision unilatérale de l'employeur.

La loi prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, tout salarié a la possibilité de refuser de travailler 3 dimanches par an, à condition d'en informer son employeur 1 mois avant.

Enfin, pour rappel, les commerces alimentaires peuvent être ouverts jusqu'à 13 heures le dimanche. Si leur surface excède 400 m², une nouvelle contrepartie est instituée : une majoration de salaire d'au moins 30 %.

b) TRAVAIL EN SOIRÉE

Pour mémoire, le travail de nuit est le travail effectué entre 21 heures et 6 heures (art. L. 3122-29).

Est également considéré comme du travail de nuit, par dérogation, celui effectué dans la tranche horaire définie par un accord collectif, comprenant en tout état de cause l'intervalle minuit - 5 heures du matin.

De même le travail autorisé par l'inspecteur du travail, lorsque l'activité de l'entreprise le justifie, comme par exemple dans les usines à feu continu.

La loi Macron (art. L. 3122-29-1) met en place une nouvelle dérogation pour les commerces de détail dans les zones touristiques internationales, où le début de la période de travail de nuit peut être reporté jusqu'à minuit. En tout état de cause, même lorsqu'elle est fixée au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures.

4- FACILITÉS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET ACCORDS DE « MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

a) NOUVELLES RÈGLES ENCADRANT LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La loi Macron sécurise les licenciements collectifs pour les employeurs.

Lorsqu'un employeur procède à des licenciements collectifs, il doit respecter des critères d'ordre qui s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise, même si un seul établissement est touché. Seul un accord d'entreprise peut déroger à ce principe. La loi Macron (art. L. 1233-5) introduit une autre dérogation : même sans accord collectif, l'employeur pourra désormais appliquer les critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, celui de la "zone d'emploi".

Autre mesure destinée à sécuriser les employeurs : ils ne seront plus tenus de transmettre d'office aux salariés menacés de licenciement les offres de reclassement au sein du groupe, à l'étranger. Ce sont les salariés qui devront les réclamer (art. L. 1233-4 et art. L. 1233-4-1).

Dans le cas d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, l'homologation d'un PSE par la direction régionale du travail (Dirccte) se fait désormais "au regard des moyens dont dispose l'entreprise", et non plus en fonction des moyens du groupe auquel elle appartient éventuellement (art. L. 1233-58).

Le reclassement au sein des autres entreprises du groupe reste possible, mais n'est plus obligatoire. L'administrateur judiciaire peut demander l'aide financière de la maison-mère pour financer le PSE.

Depuis la loi de sécurisation de 2013, en cas de PSE, c'est la DIRECCTE qui valide l'accord d'entreprise ou homologue le plan unilatéral de l'employeur.

Cette décision peut être annulée par un juge pour insuffisance de motivation. Jusqu'ici, cette annulation entraînait la réintégration des salariés concernés, ou leur indemnisation.

La loi Macron annule par avance les conséquences d'une telle décision de justice, et donne 15 jours à la DIRECCTE pour corriger sa copie, sans annulation du PSE et sans conséquence pour l'employeur (art. L. 1235-16).

Enfin, dans les entreprises non soumises à la mise en place du congé de reclassement (essentiellement les entreprises de moins de 1000 salariés), l'employeur doit proposer aux salariés licenciés un contrat de sécurisation professionnelle, existant depuis 2011 (art. L. 1233-66). L'employeur contribue au financement du CSP à hauteur de l'indemnité comparatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire socialisé (art. L. 1233-69).

b) ACCORDS DITS DE « MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

Les accords de compétitivité, ou « accords de maintien dans l'emploi », créés par la loi de sécurisation de 2013, sont encore assouplis par la loi Macron. Leur durée passe de deux à cinq ans, un bilan de l'application de l'accord devant être effectué par les signataires, deux ans après son entrée en vigueur (art. L. 5125-1). D'autre part, sa suspension n'était jusqu'ici possible que sur décision d'un juge, dorénavant l'accord collectif peut prévoir sa suspension.

L'accord de compétitivité doit déterminer 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. Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté l'application de l'accord qui s'impose à son contrat de travail (art. L. 5125-2).

Par cette précision, la loi Macron diminue par avance les possibilités de contrôle du motif par le juge. De plus, elle enlève la possibilité au salarié de bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par l'accord. L'employeur n'est plus tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement comme avant. Sa seule obligation : proposer à son ancien salarié un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle.

5- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pour mémoire, en vertu de l'article L.5212-1, les entreprises de 20 salariés et plus, ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans la proportion de 6% de l'effectif total (art. L. 5212-2), sous astreinte, à titre de pénalité, au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due, majorée de 25%.

Désormais, la loi Macron prévoit que, soient pris en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les contrats passés avec des

travailleurs indépendants handicapés, mais aussi les stagiaires handicapés en « période de mise en situation en milieu professionnel » (art. L. 5212-7 et art. L. 5212-7-1)

Sur les 6% d'obligation d'emploi, 2% pourront être assurés grâce à cette méthode, ce qui constitue un véritable détricotage de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées, et évite aux entreprises d'avoir recours à l'embauche directe.

6- LA JUSTICE DU TRAVAIL

a) PRUD'HOMMES

L'article 266 de la loi Macron prévoyait le plafonnement du montant de l'indemnité prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse par modification de l'article 1235-3 du Code du travail. Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel (Décision n°2015-715 DC du 05 août 2015) qui n'a pas censuré le principe d'un barème, mais a considéré que le critère de la taille de l'entreprise est contraire au principe d'égalité devant la loi.

S'agissant des prud'hommes, les litiges donnaient lieu jusqu'à présent, à une phase de conciliation devant le bureau de conciliation, puis en cas d'échec, à la phase de jugement, par le bureau de jugement constitué de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs. En cas d'égalité de voix des conseillers prud'homaux, l'affaire était renvoyée à une audience de départage présidée par le juge d'instance.

Pour désengorger les conseils de prud'hommes, la loi généralise la faculté pour les parties de recourir à deux modes de règlement amiable des conflits : la médiation conventionnelle (abrogation de l'art. 24 de la loi du 8 février 1995) et la procédure participative (art. 2064 et art. 2066 du code civil). Dans les deux cas, les parties tentent d'aboutir à un accord qui, le cas échéant, doit être homologué par un juge pour avoir force exécutoire. De plus, la loi vise à accélérer la procédure en renforçant le rôle du bureau de conciliation, renommé « bureau de conciliation et d'orientation » (art. L. 1454-1 et suivants) et en introduisant la possibilité d'aller directement de la phase de conciliation à la formation de jugement présidée par un juge de grande instance.

La loi prévoit l'établissement d'un référentiel indicatif afin de barémiser la fixation des dommages et intérêts en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse (art. L. 1235-1).

Ensuite, la loi engage une véritable professionnalisation des juges prud'homaux :

A compter du premier renouvellement des conseillers qui suivra la promulgation de la loi, soit au plus tard au 31 décembre 2017, les conseillers prud'hommes devront suivre une formation initiale, sous peine d'être considérés démissionnaires, commune aux juges salariés et employeurs, et une formation continue pour occuper leur fonction.

De plus, les articles L. 1421-2 et L. 1442-1 et suivants énoncent les obligations déontologiques des conseillers prud'hommes, applicables depuis le 7 août 2015, y compris les sanctions disciplinaires en cas de manquement à leurs obligations.

b) DÉFENSEUR SYNDICAL

Le « défenseur syndical » fait son entrée dans le Code du travail. La loi définit un véritable statut pour le salarié désigné par une organisation syndicale pour assister ou représenter les salariés en matière prud'homale.

Les dispositions concernées entreront en vigueur au plus tard le premier jour du douzième mois suivant la publication de la loi, soit au plus tard le 1^{er} août 2016.

Le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes, mais aussi devant la cour d'appel en matière prud'homale (art. L. 1453-4). Les défenseurs syndicaux sont inscrits sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés.

Sous peine de radiation, ils sont tenus au secret professionnel pour les procédés de fabrication, ainsi qu'à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles aussi bien pour la personne qu'ils assistent que pour la partie adverse (art. L. 1453-8). Ils bénéficient d'une protection contre les licenciements (art. L. 1453-9).

Les défenseurs syndicaux qui seront parallèlement conseillers prud'hommes ne pourront pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil auquel ils appartiennent (art. L. 1453-2).

Dans les établissements de 11 salariés et plus, le défenseur syndical dispose de 10 heures de délégation par mois (art. L. 1453-5). Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise

pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission sera assimilé à du travail effectif, et rémunéré comme tel. L'employeur sera ensuite remboursé par l'État des salaires et avantages maintenus (art. L. 1453-6).

Enfin, le défenseur syndical a droit à deux semaines de formation par période de quatre ans, rémunérées par l'employeur au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (art. L. 1453-7).

c) DÉLIT D'ENTRAVE

Le délit d'entrave est le fait de porter atteinte, quelle qu'en soit la forme (action ou abstention) :

- à la libre désignation des représentants du personnel,
- à l'exercice de leurs fonctions et de leurs droits,
- aux règles de procédure relatives au licenciement des représentants du personnel.

Le délit d'entrave est applicable à toutes les catégories de représentants du personnel :

- délégués syndicaux (art. L. 2146-1),
- délégués du personnel (art. L. 2316-1),
- comité d'entreprise (art. L. 2328-1 et L. 2328-2),
- membres du CHSCT (art. L. 4742-1),
- membres du comité de groupe (art. L. 2335-1),
- membres du comité européen (art. L. 2346-1), du comité de la société coopérative européenne (art. L. 2365-1) ou du comité de société transfrontalière (art. L. 2375-1).

Jusqu'à présent, l'entrave à la mise en place ou au fonctionnement des instances représentatives du personnel était passible d'une amende de 3 720 euros et d'un an de prison.

Avec la loi Macron, la peine de prison est supprimée pour les atteintes au fonctionnement des représentants du personnel. Cela concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les membres du CHSCT.

La peine de prison subsiste pour les atteintes à la constitution et la désignation des représentants du personnel.

Concernant l'amende, elle est portée à 7 500 euros pour les entraves au bon fonctionnement des IRP, leur constitution et mise en place.

◆ PARTIE E : SANTÉ AU TRAVAIL

La loi Rebsamen amène des aménagements sur le volet de la santé au travail.

1- PÉNIBILITÉ

L'employeur devait jusqu'alors consigner dans une fiche de prévention les conditions de pénibilité auxquelles est exposé chaque salarié soumis à des facteurs de risques professionnels dépassant certains seuils, après application de mesures de protection collective et individuelle.

La loi Rebsamen supprime la fiche individuelle de prévention des expositions.

Ces fiches sont remplacées par une simple déclaration annuelle dématérialisée à la CNAV ou à la CARSAT (art. L. 4164-1).

Les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité vont être définis par un référentiel

professionnel de branche homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des affaires sociales.

A défaut d'accord de branche étendu, les postes, métiers et situations de pénibilité seront définis par arrêtés par référentiel de branche homologué (art. L. 4161-2).

La loi précise que le « simple fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition » ne saurait « constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé mentale et psychique des travailleurs. » (art. L. 4161-3).

2- AUTRES MESURES :

Simplification du licenciement pour inaptitude **d'origine professionnelle** : le médecin du travail peut désormais mentionner sur un avis d'aptitude que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » s'il entend exclure un retour du salarié dans l'entreprise. (art. L. 1226-12).

Préconisations du médecin du travail et CHSCT : les propositions émises par le médecin du travail dans le cadre du droit d'alerte, et les réponses de l'employeur, doivent être transmises au CHSCT (ou DP) et à d'autres acteurs. (art. L. 4624-3).

Composition du CHSCT : le médecin du travail peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire pour participer au CHSCT. (art. L. 4613-2).

Santé et sécurité des tiers : Les missions des SSTI et le rôle du médecin du travail comprennent désormais la prévention des atteintes à la santé-sécurité des tiers, qui seraient liées à l'état de santé des salariés suivis. (art. L. 4622-2 et art. L. 4622-3).

Modification de la surveillance médicale des salariés : les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ainsi que celles de leurs collègues ou de tiers, bénéficient d'une surveillance médicale spécifique (art. L. 4624-4).

Reconnaissance des pathologies psychiques : les pathologies psychiques (« burn out ») pourront être reconnues comme maladies d'origine professionnelle (art. L. 461-1 du Code de la Sécurité Sociale).



