



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI DITE REBSAMEN (LDSE) [Journée d'étude du 14 Janvier 2016]

Intervenant : Emmanuel REICH - SYNDEX

La Loi dite Rebsamen adoptée le 17 août 2015 (n°20415-994) modifie une grande partie des pratiques syndicales notamment au niveau des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et de leurs attributions (modalités de consultation et négociation). Dans un contexte politique marqué par une inflation législative sur le droit du travail (Loi Sécurisation de l'Emploi, Loi Macron, rapport Combrexelle et Mettling, réforme du Code du travail...), cette loi marque une fois de plus un recul des droits syndicaux en s'attaquant au cœur du sujet : la représentation des salarié-e-s. Le gouvernement poursuit et approfondit sa stratégie du « *choc de simplification* » en complexifiant, paradoxalement, les modalités de représentations en modifiant, diversifiant et augmentant les seuils pour les instances.

Si le texte de lois comporte quelques avancées et certaines améliorations nécessaires au bon fonctionnement des instances, force est de constater qu'entre les lignes, il s'agit toujours de réduire les marges de manœuvres des syndicats tout en préparant le chemin vers une professionnalisation des élus qui ne serait pas souhaitable. Une position que l'on pourrait résumer ainsi : plus de fonction, plus de pression mais moins de consultations et moins de visibilité (l'indépendance des diverses instances étant clairement menacée par la loi). Il faut également porter l'attention sur certaines mesures particulièrement dangereuses comme la représentation équilibrée Hommes/Femmes qui, sous couvert d'égalité et de parité, risque de représenter un frein important dans la constitution de listes syndicales qui souffrent déjà souvent d'une sous-représentation.

A noter que toute les dispositions prévues par la Loi n'entreront pas en vigueur en même temps, beaucoup de décrets restent en attente (composition et fonctionnement de la Délégation Unique du Personnel (DUP) élargie, de l'instance regroupée, informations nécessaires aux consultations ...), les consultations et négociations sont entrées en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016. Sur certaines dispositions les accords d'entreprise précisent et aménagent la Loi.

Position du problème

Il s'agit ici de s'interroger sur l'ensemble des modifications qui vont concerner la fonction des élus et des représentants du personnel. Pour cela, nous reprendrons et analyserons des mesures qui, sous des apparences anodines, constituent un profond bouleversement vers plus de complexité au niveau des pratiques syndicales. Il est donc important, au regard de ces réformes, de prendre conscience des enjeux et de réorganiser le fonctionnement interne des bases syndicales pour pouvoir mieux s'adapter à l'institutionnalisation prévue par la Loi tout en conservant la démocratie interne et le militantisme syndical des sections et syndicats.

Textes de références

- **La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen » - SYNDEX**
- **La loi REBSAMEN**

INSTANCES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

1) Une nouvelle représentation des Très Petites Entreprises

- Mise en place de commissions territoriales (CPRI) au niveau des nouvelles régions en charge de l'information auprès des salarié-e-s, de la médiation pour la résolution des conflits avec l'accord des parties et avant toute saisine d'une juridiction, de proposition d'activités sociales et culturelles. Le délégué pourra également avoir un droit d'accès à l'entreprise sur autorisation de l'employeur.
- Représentants désignés pour 4 ans (20 membres dont 10 pour les Organisations Syndicales et 10 pour les employeurs, avec parité hommes/femmes).

A savoir : Article 1 de la Loi mis en place à compter du 1^{er} janvier 2017.

Notre analyse : Les prérogatives de ces commissions sont limitées du fait de l'opposition du patronat qui ne souhaitait pas de nouvelles instances. Il s'agit toutefois d'une petite avancée qui correspond à une revendication syndicale.



2) Valorisation des parcours des IRP

- Renforcement de l'accord visant à concilier vie personnelle, professionnelle et fonction syndicale et élective (par entretien individuel sur demande du titulaire en début de mandat).

En ce qui concerne les mandats lourds (30% du temps de travail) :

- Garantie de non-discrimination en termes d'évolution et rémunération.
- Valorisation des acquis dans le cadre de l'entretien professionnel (dispositif national de valorisation des compétences par certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle).

A savoir : Ces mesures sont immédiatement applicables mais la certification devrait nécessiter un travail interministériel d'au moins un an.

Notre analyse : Il s'agit de mesures minimalistes, la loi ne fait que confirmer une jurisprudence qui existe déjà. Cette garantie ne s'applique qu'à une certaine catégorie d'IRP puisqu'il ne s'applique qu'aux "mandats lourds", ce qui tend à renforcer le cumul de mandats.

3) Représentation équilibrée Hommes/Femmes

- Renforcement de la parité dans les IRP avec un mécanisme contraignant pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein du CE et DP (titulaires et suppléants)

- ▶ Des listes électorales respectant la répartition F-H pour chaque collège électoral
- ▶ Liste « chabada », alternant 1 femme / 1 homme

Exemple d'une liste de 8 candidats dans un collège avec 30% de femmes

$$8 * 30\% = 2,4 \text{ (arrondi à 2)}$$

Mais si 4 élus en tout, parité F-H



- Le non-respect de cette obligation peut entraîner l'annulation par le juge de l'élection du ou des élus surreprésentés

A savoir : Cette disposition entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017. Il n'y a pas de décrets à paraître sur la disposition, donc pas d'aménagements prévus. La base de calcul s'effectue sur les collèges.

Notre analyse : Lors de la négociation de protocole, faire attention à bien calculer les effectifs hommes/femmes par collèges, ce qui implique de demander impérativement à avoir un accès et une copie de la liste des effectifs. Cette disposition a un effet vicieux qui risque de transformer la constitution des listes en casse-tête : en effet la composition de nos sections et syndicats peut ne pas correspondre à la réalité des collèges, ce qui reviendra à réduire dans certains cas les possibilités de présenter un candidat. Si une liste doit comporter 50% de femmes et qu'elle n'en présente aucun, il y aura donc 50% de sièges en moins.

En cas de recours au tribunal si une catégorie est surreprésentée il y aura perte des sièges. Si les sièges ne peuvent être pourvus, ce ne sont pas les autres Organisations Syndicales qui les récupèrent, ils restent vacants. Enfin, la constitution de la liste ne garantit pas la représentativité finale des résultats (sur l'exemple précédent si 2 listes de même composition font 50% chacune, on aura donc autant de femmes que d'hommes alors que les femmes représentent 30%).

4) Congé de formation syndicale

La Loi convient du maintien de la rémunération lors des congés de formation économique et sociale et syndicale (congé de l'art. L2145-1) selon le principe de subrogation.

Ce qui change

- L'employeur fait l'avance des rémunérations sous condition d'une demande expresse et écrite qui doit émaner d'une Organisation Syndicale.
- L'organisation syndicale est tenue de rembourser l'employeur.
- La prise en charge par l'Organisation Syndicale peut être totale ou partielle, en fonction de l'existence d'un accord collectif ou d'une convention.

Notre analyse : Cette relation triangulaire employeur / salarié / syndicats est complexe : d'une part, elle ajoute une charge de travail importante pour les syndicats ; d'autre part, le fait de passer par le biais syndical remet en cause l'universalité de ce droit.

5) De nouveaux seuils à prendre en compte

Des mesures qui renvoient à des demandes patronales

- Suppression simplifiée du CE quand l'effectif passe en dessous de 50 salarié-e-s (toujours 24 mois sur 3 ans, ne nécessite pas d'accord unanime avec consultation de la DIRECCTE mais s'effectue sur simple décision de l'employeur).
- Nouveau seuil de 300 salarié-e-s pour la mise en place des commissions formation et égalité professionnelle.
- Délai d'un an pour se conformer au franchissement de seuil de 50 ou 300 (ce n'est plus immédiat).
- Pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s : les réunions mensuelles ordinaires deviennent bimensuelles.

Une représentation renforcée dans les organes de gouvernances (Conseil d'Administration et Conseil de Surveillance)

La Loi Sécurisation de l'Emploi a mis en place une disposition de représentation des salariés de plus de 5000 salariés en France et 10 000 à l'échelle mondiale sous réserve que les salarié-e-s soient « portés » au sein de sociétés détenues par un holding en France doté d'un CE.

L'Assemblée Nationale a abaissé le seuil à 1000 au niveau national et 5000 dans le monde. Il y aura donc deux représentants pour les CA de plus de 12 membres avec parité Hommes/Femmes pouvant bénéficier d'une durée minimale de formation de 20 heures.



A savoir : Il s'agit d'un mandat unique (pas de cumulation avec d'autres mandats).

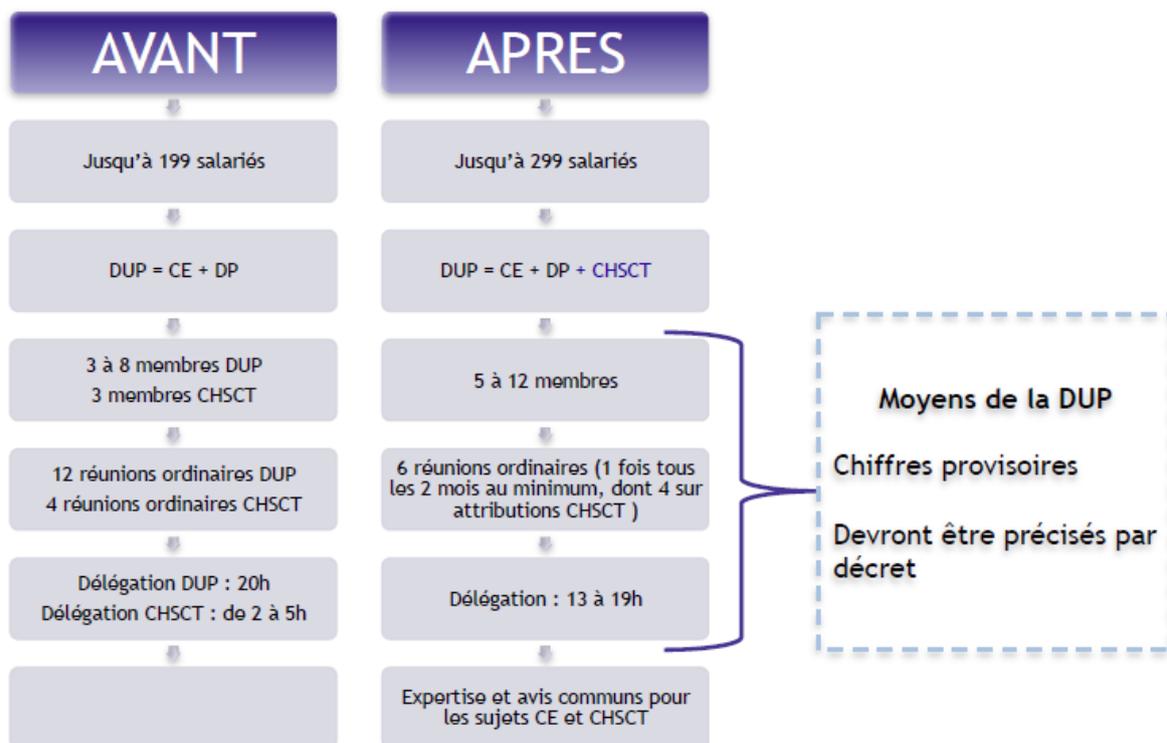
Notre analyse : Il s'agit d'une mesure à efficacité limitée : 1/3 des entreprises concernées ont appliqué la mesure lors de la Loi de Sécurisation de l'Emploi, rien ne prouve qu'elle soit mieux respectée avec les nouvelles dispositions. La diversité des modes de gouvernance dans les Sociétés Anonymes Simplifiées n'est pas prise en compte : s'il n'y a pas de CA ou CS la disposition ne s'applique pas.

Une DUP élargie entre 50 et 299 salarié-e-s

- Le seuil passe de moins de 200 salarié-e-s à 300 salarié-e-s.
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est intégré au sein de la DUP.

Ce qui change

- Au moins une réunion tous les deux mois (6 réunions par an) dont au moins 4 portent (pas forcément exclusivement) sur des enjeux entrant dans le périmètre du CHSCT.
- Un secrétaire pour les fonctions Comité d'Entreprise (CE) et CHSCT avec un secrétaire adjoint (disposition à définir dans un décret à paraître pour savoir si il y a un secrétaire unique).
- Un ordre du jour commun établi de façon conjointe avec le seul secrétaire, le délai de transmission est revu à 8 jours avant séance (c'est-à-dire actuellement moins que le CHSCT et plus que le CE).
- Une participation sans voix délibérative pour les membres suppléants.



A savoir

Il s'agit d'un regroupement et non d'une fusion, c'est-à-dire que chaque instance conserve ses prérogatives notamment le droit d'ester en justice et l'expertise. Le projet reste à définir par décret sur le nombre de délégués et les heures de délégation, les prérogatives et modalités de fonctionnement, la durée des mandats. La nouvelle DUP est créée sur décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances, il n'y a pas de négociation. L'employeur pourra toutefois garder des IRP séparées ou la DUP classique.

La nouvelle DUP est mise en place lors du renouvellement des instances en sachant que la durée des mandats DP, CE et CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années afin que l'échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP (prorogation de la part de l'employeur). Pour les questions relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT (projet), un recueil d'avis unique sera mis en place (sous réserve d'avoir convoqué toutes les personnes qui peuvent assister au CHSCT et d'avoir prévenu l'inspection du travail) de même qu'une expertise commune correspondant à un projet bilatéral (« l'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L2325-35 et L4614-12 »).

Notre analyse : On assiste à une complexification des tâches de représentations, si officiellement il n'y a pas fusion, dans la pratique il sera compliqué de déterminer la répartition des sujets et de coordonner l'action des instances sur un espace de réunion plus réduit (avec moitié moins de réunions), ce qui risque de renforcer les amalgames (problème du transfert de compétence CE/CHSCT). Le délai de 8 jours pour transmettre les ordres du jour ne permettra pas de convoquer l'inspection du travail et la médecine du travail. Pour l'expertise commune, on ne sait toujours pas quelles seront les missions concernées ? (les seuls PSE ou tous types de projets), ni qui prendra en charge l'expertise ? (expert-comptable ou expert agréé CHSCT), et si il s'agira d'une expertise unique ou d'une double expertise CE/CHSCT. Vient ensuite le problème des délais et du financement de l'expertise commune.

Finalement, la concentration des fonctions dans les mains d'un seul représentant risque de créer une bureaucratie qui viserait finalement à long terme à suppléer la direction et à limiter la représentation et la démocratie syndicale.

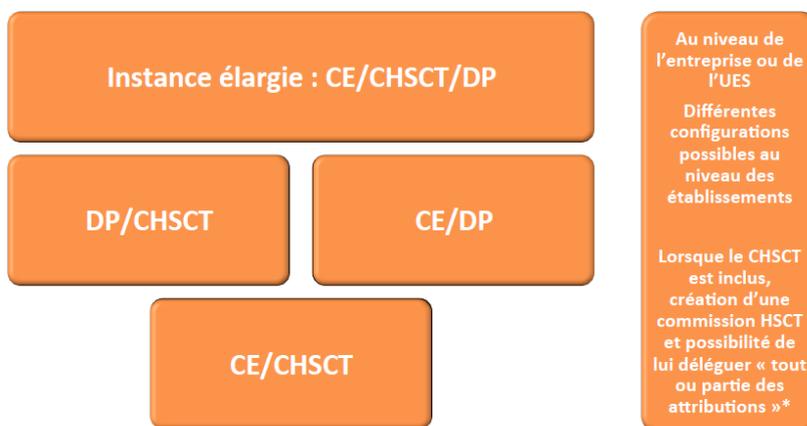
Regroupement possible des instances pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus.

- Décision par accord majoritaire (50%) après négociation avec les organisations syndicales (accord d'entreprise et/ou accord d'établissement selon le périmètre).
- Possible "Regroupement des IPR" sans que soit précisé pour le moment le nom de l'instance.

A savoir

Si le décret d'application est en attente, c'est surtout l'accord majoritaire qui déterminera les modalités d'exécution. La Loi permet un cadre de négociation mais pas de configuration formelle. Si l'accord ne définit pas les modalités du regroupement, ce sont les modalités CE qui priment. Un autre décret prioritaire en conseil d'Etat définira les moyens et le nombre d'élus de ces instances.

L'accord majoritaire peut prévoir la mise en place des commissions, mais ce n'est pas une obligation (types de commissions : économique (à partir de 1000 salariés), formation, information, égalité professionnelles). En revanche, la commission des marchés demeure obligatoire dès lors que l'instance remplit les conditions requises (cf. Art. L2325-34-1 du Code du Travail). Cette disposition ne provoquera pas la perte des attributions des IRP qui la compose. Plusieurs configurations sont possibles : CE/CHSCT/DP ou seulement 2 des 3 instances.



L'accord majoritaire fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :



Notre analyse : Là encore, la Loi apparaît paradoxale : il s'agit de complexifier les instances pour en simplifier le fonctionnement. La configuration différente par établissement va créer un mille-feuille institutionnel tandis qu'au niveau du Comité Central d'Etablissement (CCE) il y aura la possibilité de quatre configurations différentes des établissements. Au niveau national, pour ce type d'entreprise, il y aura également quatre modèles différents d'instances...

Attention aux commissions ! La mise en place de commissions n'est pas obligatoire, il ne faut donc pas oublier de les demander.

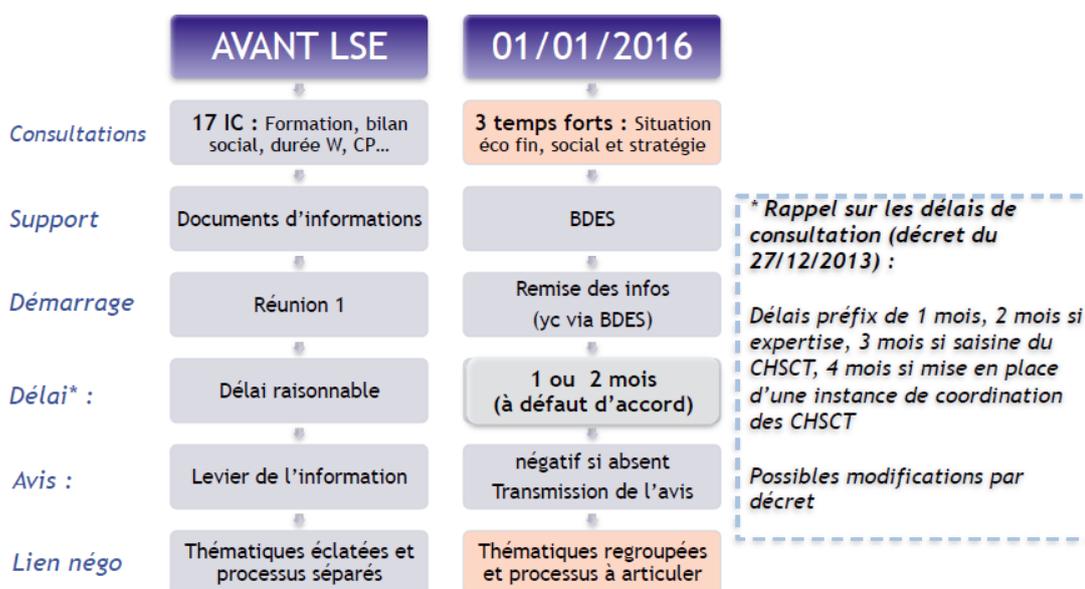
LA REFONTE DES CONSULTATIONS ET DU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

1) Les consultations annuelles obligatoires :

Ce qui change :

On passe de 17 informations et consultations annuelles récurrentes à trois consultations à partir du 1^{er} janvier 2016 (L2323-6, nouvelle rédaction au 01/01/2016) :

- Orientations stratégiques et leurs conséquences,
- Situation économique et financière,
- Politique sociale, condition de travail, emploi.



A noter

Les consultations non récurrentes demeurent : au titre de la modification dans l'organisation économique ou **juridique, de projets, de l'introduction de nouvelles technologies, OPA, procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire et projets...**

Notre analyse : Attention au risque de confusion entre le récurrent et le non-récurrent : Le CE « est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle », lorsque ces questions ne font pas l'objet d'une des trois consultations récurrentes.

Attention aux consultations non récurrentes (projet) qui se logeraient à l'intérieur de l'une des 3 consultations annuelles !

Vérifier la récurrence ou la non-récurrence du contenu de la consultation et les impacts en termes de conditions de travail, sinon les consultations sur projet important risquent de ne plus être présentées aux CHSCT !

La consultation sur les orientations stratégiques

La consultation instaurée par la Loi Sécurisation de l'Emploi demeure avec la mission d'expertise financée à 20% sur le budget de fonctionnement du CE à défaut d'accord. S'y ajoutent les thèmes de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) et des orientations de la formation professionnelle.

Une « navette » est prévue entre le CE et l'organe en charge de la gouvernance (CA/CS) : transmission de l'avis du CE, réponse argumentée de l'organe, réponse du CE. En cas d'accord groupe, la consultation peut désormais avoir lieu au niveau du comité de groupe.

L'avis du comité de groupe est dans ce cas transmis à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante et aux CCE / CE. Ces derniers sont alors consultés sur les conséquences de ces orientations au périmètre de l'entreprise.

La consultation sur la situation économique et financière

La consultation porte sur :

- la situation économique et financière.
- la politique de Recherche et Développement (R&D), dont l'utilisation du crédit d'impôt recherche,
- l'utilisation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Les informations transmises portent sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'année écoulée et sur les perspectives de l'année en cours, sur les documents comptables annuels et prévisionnels, les documents transmis à l'AG des actionnaires, les informations sur la R&D.

A savoir : Un décret précisera le contenu des informations, en fonction du seuil des 300 salarié-e-s et comme pour la consultation sur les orientations stratégiques, l'avis sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (mais sans « navette »...).



La consultation sur la politique sociale

Elle comprend 8 thèmes :

- L'évolution de l'emploi.
- Les qualifications.
- Le programme pluriannuel de formation.
- Les actions de prévention et de formation.
- Les conditions de travail.
- L'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.
- Le temps de travail (durée, aménagement, congés, heures supplémentaires).
- L'égalité hommes-femmes.

A savoir : Le CE bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études. Mais pas de nouveaux droits pour le CHSCT (consultation, expertise). L'avis est transmis à l'inspection du travail.

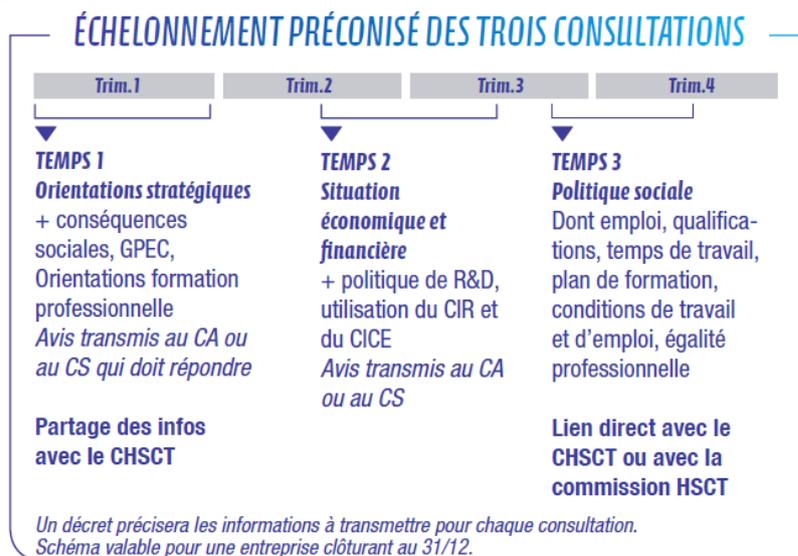
Aménagement

Un accord peut aménager en partie les 3 consultations annuelles (article L2323-7).

Un accord d'entreprise signé avec les Organisations Syndicales (30%) peut définir le calendrier social et aménager les éléments suivants :

- Les modalités des consultations, sauf pour la consultation sur les orientations stratégiques.
- La liste et le contenu des informations récurrentes des deux consultations, à l'exception des documents comptables et de la situation comparée Hommes-Femmes.
- Le nombre de réunions annuelles du CE, qui ne peut être inférieur à 6.
- Les délais de remise des avis.

A savoir : Cet accord est stratégique et pourrait également intégrer le recours à l'expertise et l'articulation avec le CHSCT et les négociations.



2) Articulation comités d'établissements / CCE

Le CCE continue d'exercer les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise qui excèdent les limites des chefs d'établissement.

Le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise (Art. L2327-2) à partir du moment où :

- il n'y a pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, le CCE doit transmettre son avis et les documents relatifs au projet aux comités d'établissements.
- les éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies. La consultation des niveaux établissements peut être différée/décidée.

Le comité d'établissement (Art. L2327-15) est consulté sur les mesures d'adaptation des projets spécifiques à l'établissement et relevant de la compétence du chef d'établissement (transmission de l'avis au CCE en cas de consultation conjointe).

A savoir : Un décret pourrait redéfinir les délais de consultation, notamment dans le cas de la DUP élargie, du regroupement des IRP à partir de 300 salarié-e-s et de l'existence de l'IC-CHSCT.

3) Articulation CHSCT et Instance de Coordination CHSCT (IC-CHSCT)

La Loi de Sécurisation de l'Emploi en 2013 a introduit une « instance de coordination » des CHSCT.

La loi Rebsamen précise que :

- Elle est seule compétente pour désigner l'expert agréé.
- L'IC-CHSCT est seule consultée sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements.
- Les CHSCT locaux sont consultés seulement sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement ET qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement et leurs avis est transmis à l'IC-CHSCT.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'IC-CHSCT et un ou des CHSCT, le ou les avis sont transmis à l'IC-CHSCT qui donne son avis en dernier ressort (nouveau) sur les projets importants, le délai de consultation des instances CHSCT/ IC-CHSCT demeure encadré par les délais préfix de l'instance CE/CCE.

4) Rattachement de tout salarié à un CHSCT et réunions communes

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi instaure le principe d'un rattachement de tous les salariés à un CHSCT :

- Mise en place d'un CHSCT pour les entreprises constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salarié-e-s (mais dont l'effectif global est au moins de 50 salarié-e-s),
- Et pour les petits établissements appartenant à une entreprise comprenant au moins un établissement de plus de 50 salarié-e-s, rattachement des salariés au CHSCT existant dans l'établissement de plus de 50 salarié-e-s.

Sur projet, l'employeur peut également organiser des réunions communes de plusieurs des IRP : par exemple CE/CHSCT à condition qu'un ordre du jour soit transmis 8 jours avant la séance et que chaque instance puisse rendre un avis selon ses règles propres.

5) Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence est possible pour toutes les instances : le CE, le CCE, le Comité de groupe, le CEE, le CHSCT, l'IC-CHSCT.

- Il est limité à 3 réunions par année civile mais un accord peut en prévoir plus.
- Également applicable à la DUP ou aux instances regroupées, même si ces instances ne sont pas visées par la Loi et aux réunions communes (projet).
- Un décret est attendu sur les conditions de vote à bulletin secret.

A savoir : La visioconférence peut être mise en place unilatéralement par l'employeur, sans accord collectif.

Notre analyse : La négociation doit être privilégiée pour limiter et/ou aménager les modalités d'utilisation comme prévoir que l'instance pourra demander, à la majorité, qu'une réunion se tienne en présentiel.

REGROUPEMENT DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES ET REFONTE DES EXPERTISES « EN VUE DES CONSULTATIONS »

1) Des négociations obligatoires rassemblées en trois blocs

Chaque année, deux négociations sur les thèmes suivants :

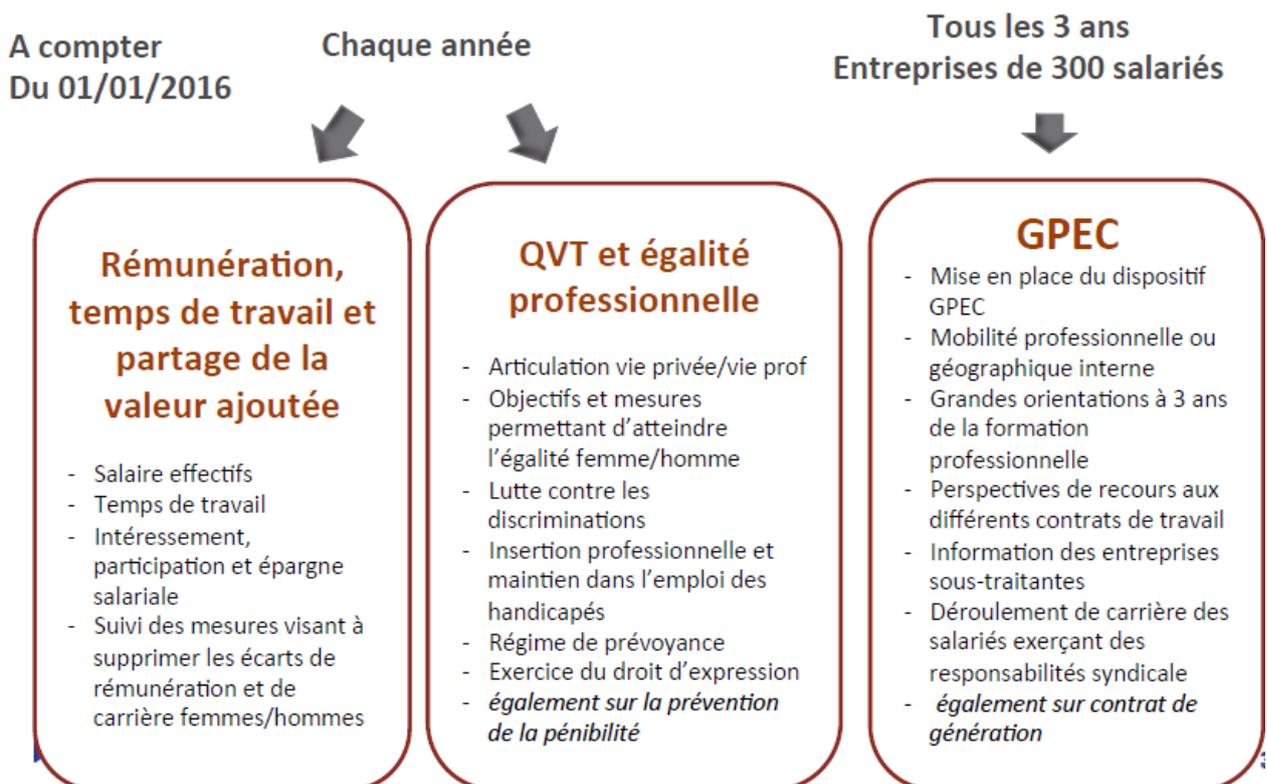
- Rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée (avec un volet sur le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération Hommes-Femmes),
- Qualité de vie au travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (et en l'absence d'accord sur les mesures, l'employeur doit établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle) et prévention de la pénibilité.

Tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s, une autre négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers.

A noter :

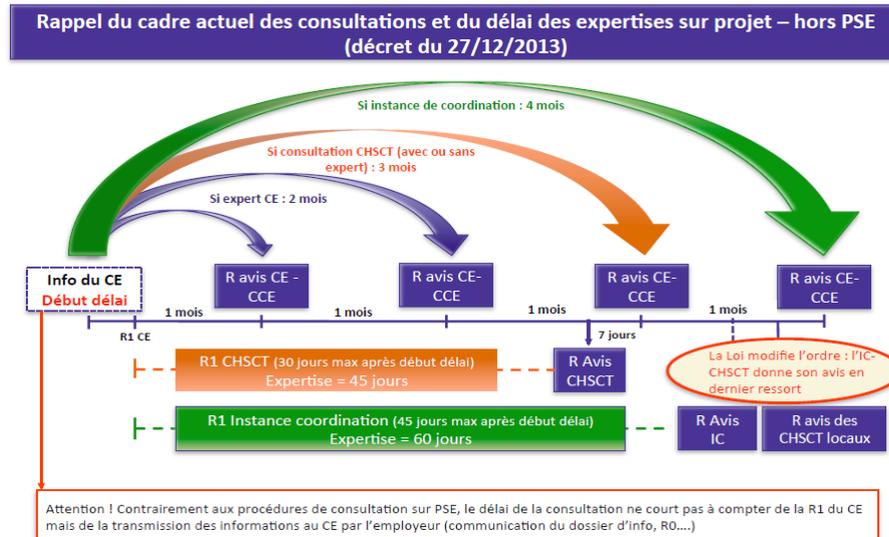
Il y a aussi la possibilité de modifier par accord majoritaire la périodicité de ces négociations (jusqu'à 3 ans pour les deux négociations annuelles, 5 pour la triennale) ou de les regrouper, sous réserve de respecter les obligations en matière d'égalité professionnelle Hommes-Femmes.

Les conclusions, modifications ou dénonciation d'accords collectifs ne sont plus soumises à la consultation préalable du CE.



2) Les modifications en matière d'expertise

Ce qui change :



Sont prévues par la Loi :

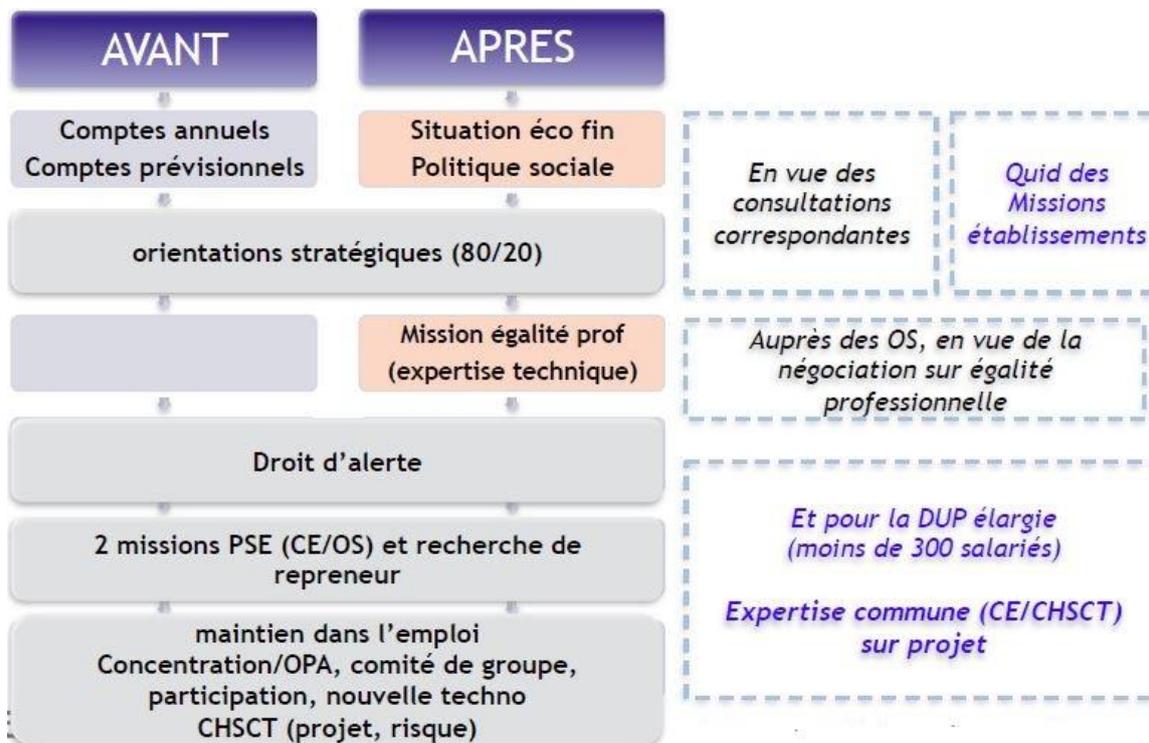
- Une mission « *en vue de la consultation sur la situation économique et financière* » et une autre introduite par amendement « *en vue de la consultation sur la politique sociale* » remplacera les missions « *en vue de l'examen des comptes annuels* » et des comptes prévisionnels initiaux. La mission sur les comptes prévisionnels révisés intervenant avant la clôture des comptes n'est plus citée, mais la communication des informations demeure, ce qui laisse un champ ouvert à l'interprétation.
- Une mission d'accompagnement à la consultation du CE sur les orientations stratégiques et ses conséquences sociales maintenue (toujours financée à 20% sur le budget de fonctionnement du CE) qui intègre désormais la GPEC et les orientations de la formation et peut se réaliser, par accord, au niveau du comité de groupe.
- Les missions droit d'alerte, contrôle de la participation, concentration, OPA, PSE demeurent, ainsi que la mission comité de groupe.
- Une incertitude demeure pour les missions comités d'établissement, probablement à lever par la jurisprudence.
- Les missions CHSCT sur projet (soumises à délai préfix) et risque grave ne sont pas modifiées mais il y a un recours à « *l'expertise commune* » sur les projets dans la DUP élargie et une limitation des consultations locales et avis en dernier ressort de l'IC-CHSCT sur projet.

Expertise technique sur l'égalité professionnelle

Une nouvelle mission est introduite par amendement « *en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle* » (auprès des organisations syndicales). Cette expertise est encadrée comme les expertises pour mutation ou introductions de nouvelles technologies ayant des conséquences sur l'emploi. Il s'agit de la mission de l'expert technique réservée aux entreprises de plus de 300 salariés et relativement contrainte (financement par l'employeur mais accord préalable, possibilité de contester sa nécessité, le choix de l'expert et son étendue, limites dans l'accès à l'information...).

En revanche, elle porte sur un champ qui est amené à monter en puissance dans les années à venir.





L'importance de définir un calendrier social et d'aménager les consultations

Les trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise peuvent être aménagées partiellement par un accord d'entreprise (OS à 30%), en particulier pour le calendrier social (démarrage et articulations entre elles et avec les négociations...) et les délais. A défaut d'accord, les délais de consultation sont fixés par décret (le décret du 27/12/2013 fixe à 1 mois le délai dans le cas général, 2 mois avec recours à l'expertise, 3 mois avec le CHSCT, 4 mois avec l'IC-CHSCT).

Les grandes lignes d'un projet d'accord sur les consultations

- Informations mise à disposition du CE (Lister, définir, prévoir les modalités d'accès et le calendrier, en tenant compte des informations obligatoires et de l'environnement de l'entreprise (BDES, plus ou moins 300 salarié-e-s, groupe...).
- Calendrier prévisionnel des trois consultations annuelles (Situation économique et financière, politique sociale, orientations stratégiques).
- Procédures de consultation (délais, début des procédures, temporalité).
- Recours aux expertises (Principe de la désignation en amont des consultations, nombre d'expertises souhaitées, accès à l'information, délai de l'expertise, type de restitutions (rapport général, notes au cours des consultations...)).
- Articulations éventuelles de ces trois consultations avec le CHSCT et avec le calendrier des négociations des Organisations Syndicales (Les OS doivent pouvoir bénéficier des informations produites par l'employeur, des avis du CE et du CHSCT et des conclusions de l'expert).

Synthèse

Mesures renvoyées à des décrets			
Domaine	Article Loi	Article CDT	Contenu
Commissions paritaires régionales	1	L23-114-3 L23-115-1	Frais de fonctionnement de la commission, modalités de présentation des salariés, publicité sur la composition de la commission, modalités de financement du fonds
DUP élargie (< 300)	13	L2326-2-1 L2326-4 à 6	Nombre de représentants de la DUP, heures de délégation, conditions de désignation des secrétaires, conditions de recours à l'expertise commune...
Regroupement des instances par accord majoritaire (> 300)	14	L2392-1 L2393-1 L2393-3	Seuils pour le nombre de représentants de l'instance, les heures de délégation, nombre de jours de formation Règles de fonctionnement
Délais de consultation	15, 16	L4616-3 et L4612-8 L2327-15...	Délai consultation IC-CHSCT + CHSCT Délais de remise d'avis des CE, CCE, CHSCT, IC-CHSCT en cas de consultations conjointes
Fonctionnement des IRP	17	L2325-5-1, L2325-20, L2327-13-1....	PV du CE, recours à l'enregistrement ou à la sténographie Vote à bulletin secret en visioconférence pour l'ensemble des instances
Consultations annuelles obligatoires + info trimestrielle (au moins 300 salariés)	18	L2323-14 L2323-19 L2323-61	Contenu des informations en fonction du seuil de 300 salariés Contenu des informations trimestrielles (entreprises d'au moins 300 salariés)
Négociation dans les entreprises dépourvues de DS	21	L 2322-21-1	Mandatement lorsque l'entreprise est dépourvue de DS
Franchissement de seuils	22	L 2325-14-1	Franchissement du seuil de 300 salariés

Objet	Article	Nature	Contenu
DUP (e< 300)	L. 2326-2-1	Entreprise (OS 30%)	Augmentation du nombre de représentants du personnel de la DUP (par rapport au nombre fixé par décret)
DUP (e< 300)	L. 2326-6	Branche ou entreprise (OS 30%)	Dispositions plus favorables concernant le crédit d'heures de délégation (par rapport au décret)
Regroupement des IRP (e> 300)	L. 2391-1	Entreprise (OS 50%)	Regroupements des instances (plusieurs configurations possibles) : niveau (entreprise, établissement, UES), composition, fonctionnement (dont le nombre de réunions, commission HSCT, etc.)
CHSCT et IC-CHSCT	L. 4612-8	Entreprise (OS 30%)	Délai de consultation (remise d'avis) par accord collectif ou en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CHSCT (à défaut, application des délais fixés par décret)
Visioconférence	L. 2325-5-1 L. 2327-13-1 L. 2324-2	Comité d'entreprise, CCE, représentants du personnel au CG et CEE	Augmentation du recours à la visioconférence (3 réunions maximum à défaut d'accord) + réunions communes
Consultations annuelles obligatoires	L.2323-7	OS 30%	Calendrier social, Modalités des consultations pour 2 des 3 consultations, liste et contenu des informations récurrentes, nombre de réunions annuelles du comité, délais de remise d'avis
Consultations sur les orientations stratégiques	L. 2323-11	Accord de groupe	Consultation du comité de groupe, transmission des avis aux CE (qui restent consultés) et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe
Négociations obligatoires	L. 2242-20	Entreprise (OS 50%)	Périodicité des négociations et regroupement

Echéancier de mise en application de la loi/ Date de dernière mise à jour de l'échéancier : 15/01/2016

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Article 1er, I	Art. L. 23-114-3, code du travail	Frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, participation de ses membres aux réunions et la formation et indemnisation des représentants salariés.	Publication envisagée en mars 2016
Article 1er, I	Art. L. 23-115-1, code du travail	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.	Publication envisagée en mars 2016
Article 1er, IX		Composition de la commission paritaire territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.	Publication envisagée en mars 2016
Article 1er, X	Art. L. 2622-3, code du travail	Nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L. 23-111-1 et L. 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.	Publication envisagée en mars 2016
Article 13, III, 2°	Art. L. 2326-2-1, code du travail	Nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 13, IV	Art. L. 2326-4, code du travail	Désignation d'un secrétaire et un secrétaire adjoint par les membres de la délégation unique du personnel.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 13, IV	Art. L. 2326-5, 5°, code du travail	Conditions dans lesquelles la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 13, IV	Art. L. 2326-6, code du travail, 1°	Plafond du nombre d'heures nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).	Publication envisagée en novembre 2015
Article 13, IV	Art. L. 2326-6, code du travail, 1°	Conditions d'utilisation des heures de délégation.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 14	Article L. 2392-1, code du travail	Nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.	Publication envisagée en novembre 2015

Article 14	Article L2393-1, code du travail, 4°	Regroupement d'instances représentatives : nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 14	Article L2393-1, code du travail, 5°	Regroupement d'instances représentatives : nombre de jours de formation dont bénéficient les membres.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 14	Article L. 2393-3, code du travail	Règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 15, III	Article L.2327-15, code du travail	Détermination des délais de transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 15, V, 2°	Article L. 4616-3, code du travail	Délai dans lequel les avis des CHSCT consultés sont transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT).	Publication envisagée en octobre 2015
Article 16, IV	Art. L. 4612-8, code du travail	Délai dans lequel les avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont rendus au comité d'entreprise.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 1°	Art. L. 2325-5-1, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'entreprise peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 2°, a	Article 2325-20, code du travail	Procès-verbal des délibérations du comité d'entreprise.	Publication éventuelle en octobre 2015, à défaut d'accord collectif.
Article 17, I, 2°, c	Article 2325-20, code du travail	Recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité d'entreprise.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 3°	Art. L. 2327-13-1, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité central d'entreprise peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 4°	Article L2334-2, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de groupe peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 5°	Article L. 2341-12, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'entreprise européen peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 6°	Art. L. 2353-27-1, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de la société européenne peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, I, 7°	Art. L. 23-101-2, code du travail	Réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel : vote à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, II, 1°	Art. L. 4614-11-1, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 17, II, 2°	Art. L. 4616-6, code du travail	Visioconférence : conditions dans lesquelles l'instance de coordination peut voter à bulletin secret.	Publication envisagée en octobre 2015
Article 18, III	Art. L. 2323-14, code du travail	Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : contenu des informations mises à disposition du comité d'entreprise qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.	Publication envisagée en décembre 2015

Article 18, IV, 3°	Art. L. 2323-19, code du travail	Consultation annuelle sur la politique sociale : contenu des informations mises à disposition du comité d'entreprise qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 18, IV, 4°, g	Art. L. 2323-27, code du travail	Informations du bilan social : contenu des informations mises à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 18, VI, 10°	Art. L. 2323-61, code du travail	Informations à communiquer tous les trimestres au comité d'entreprise par les entreprises d'au moins 300 salariés.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 19, III, 4°	Art. L. 2242-8, 2°, code du travail	Indicateurs et objectifs de progression du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 21, II	Art. L. 2232-21-1, code du travail	Approbation par les salariés de l'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 21, VIII	Article L. 2232-29, code du travail	Renouvellement, réévaluation ou dénonciation des accords d'entreprise ou d'établissement respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 22, III	Art. L. 2325-14-1, code du travail	Conditions dans lesquelles le seuil de trois cents salariés est réputé franchi.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 24	Art. L. 2122-6-1 I, code du travail	Appréciation du seuil de 8 % au regard des suffrages exprimés lors de l'élection des membres représentant les salariés aux commissions paritaires nationales instituées par leur convention collective nationale spécifique.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 25, II	Article L. 3142-8, code du travail	Congé de formation économique, sociale et syndicale : délai dans lequel l'organisation syndicale rembourse l'employeur du montant de la rémunération maintenue.	Décret n° 2015-1887 du 30/12/2015
Article 25, II	Article L. 3142-8, code du travail	Retenue sur salaire en cas de non remboursement du montant de la rémunération maintenue durant un congé formation économique, sociale et syndicale.	Décret n° 2015-1887 du 30/12/2015
Article 26, VII	Article L. 4624-4, code du travail	Modalités d'identification des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers et modalités de leur surveillance médicale spécifique.	Publication éventuelle
Article 26, VIII	Article L. 4641-3, code du travail	Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du Conseil d'orientation des conditions de travail.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 26, VIII	Article L. 4641-4, code du travail	Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du comité régional d'orientation des conditions de travail.	Publication envisagée en décembre 2015
Article 27	Article L. 461-1 du code de la sécurité sociale	Modalités spécifiques de traitement des dossiers relatifs aux pathologies psychiques qui peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle.	Publication envisagée en février 2016
Article 28, I, 2°, a	article L. 4161-1, code du travail, II	Déclaration par l'employeur de l'exposition à la pénibilité des travailleurs entrant dans le champ du compte pénibilité.	Décret n° 2015-1885 du 30/12/2015
Article 28, I, 2°, a	article L. 4161-1, code du travail, II	Déclaration par l'employeur de l'exposition à la pénibilité des travailleurs entrant dans le champ du compte pénibilité.	Décret n° 2015-1888 du 30/12/2015
Article 28, I, 2°, c	article L. 4161-1, code du travail, V	Détermination des facteurs de risque professionnel et des seuils.	Décret n° 2015-1885 du 30/12/2015
Article 28, I, 2°, c	article L. 4161-1, code du travail,	Détermination des facteurs de risque professionnel et des	Décret n° 2015-

	V	seuils.	1888 du 30/12/2015
Article 29, 2°	article L. 4161-2, code du travail	Conditions d'homologation des référentiels de branche.	Décret n° 2015-1885 du 30/12/2015
Article 29, 2°	article L. 4161-2, code du travail	Conditions d'homologation des référentiels de branche.	Décret n° 2015-1888 du 30/12/2015
Article 29, 2°	article L. 4161-2, code du travail	Conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir des postes, métiers ou situations de travail de l'accord de branche ou du référentiel.	Publication éventuelle envisagée en septembre 2015, à défaut d'accord
Article 34, I, 2°	Article L5424-23, I, code du travail	Désignation des membres et fonctionnement du comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle.	Décret n° 2015-1889 du 30/12/2015
Article 40, 1°	Art. L. 625-2, code de la sécurité intérieure	Condition d'exercice d'une activité privée de sécurité.	Publication envisagée en février 2016
Article 40, 1°	Art. L. 625-2, 3° code de la sécurité intérieure	Formation aux activités privées de sécurité : certification.	Publication envisagée en février 2016
Article 40, 1°	Art. L. 625-3, code de la sécurité intérieure	Formation aux activités privées de sécurité : autorisation d'exercice provisoire.	Publication envisagée en février 2016
Article 40, 2°	Art. L. 612-20-1, code de la sécurité intérieure	Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue.	Publication envisagée en février 2016
Article 40, 3°	Art. L. 622-19-1, code de la sécurité intérieure	Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue.	Publication envisagée en février 2016
Article 54	article L. 6325-2 du code du travail	Modalités de l'accueil et contenu de la convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.	Publication envisagée en novembre 2015
Article 57, I	Art. L. 842-3, code de la sécurité sociale	Montant forfaitaire et fraction des revenus professionnels des membres du foyer de la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 842-3, code de la sécurité sociale	Montant minimal de la prime d'activité en-dessous duquel celle-ci n'est pas versée.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 842-6, code de la sécurité sociale	Régime social des indépendants : niveau du chiffre d'affaires permettant de bénéficier de la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 842-6, code de la sécurité sociale	Régime de protection sociale des professions agricoles : montant plafond du dernier bénéfice agricole connu permettant de bénéficier de la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 843-1, code de la sécurité sociale	Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle, pour le compte de l'État, la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 843-3, code de la sécurité sociale	Conditions dans lesquelles la prime d'activité peut être réduite ou suspendue lorsque l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire.	Décret n° 2015-1709 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 843-4, code de la sécurité sociale	Réexamen périodique du montant de la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 843-5, code de la sécurité sociale	Période au terme de laquelle l'organisme chargé du service de la prime d'activité procède à la radiation de la liste des bénéficiaires de la prime d'activité sans versement de la prestation.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015

Article 57, I	Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale	Modalités relatives au recouvrement de tout paiement indu par retenues sur les échéances à venir des autres prestations versées.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale	Modalités selon lesquelles lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 845-3, code de la sécurité sociale	Montant au-dessous duquel la prime d'activité indûment versée ne donne pas lieu à répétition.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 846-1, code de la sécurité sociale	Transmission par la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole à l'État des informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle des bénéficiaires de la prime d'activité et aux dépenses engagées à ce titre.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 846-3, code de la sécurité sociale	Transmission à l'Etat par la Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail des informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 57, I	Art. L. 847-1, code de la sécurité sociale	Modalités d'application relatives aux primes d'activité.	Décret n° 2015-1709 du 21/12/2015
Article 58,11°	article L. 262-38 , code de l'action sociale et des familles	Période sans versement du revenu de solidarité active et de la prime d'activité.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 59, XIII	article 13-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales	Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015
Article 59, XIII	article 13-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales.	Conditions dans lesquelles l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État peut procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir au titre des prestations familiales et du revenu de solidarité active.	Décret n° 2015-1710 du 21/12/2015