

La Loi Rebsamen du 17 Aout 2015

1-Les mesures relatives aux IRP.

La loi du 17 aout 2015 sur le dialogue social modifie en profondeur le droit de la représentation du personnel.

| Dispositions de la loi | Détail des mesures | Entrée en application |
|------------------------|--|--|
| | Délégation unique du personnel élargie | |
| Définition | <p>possibilité de DUP pour les entreprises de 200 à 300 salariés (les entreprises de moins de 200 salariés pouvaient déjà avoir une DUP).</p> <p>Regroupement des fonctions du CE, DP et CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés (fonctions des DP, CE et CHSCT intégralement maintenues).</p> <p>Mise en place au libre choix de l'employeur après consultation des IRP en place</p> | Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État (notamment sur le nombre de représentants à élire) |
| Fonctionnement | <p>Réunion de la DUP une fois tous les deux mois.</p> <p>Quatre réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les sujets relevant des attributions du CHSCT</p> <p>Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise.</p> <p>Crédit d'heures peut être cumulé sur 12 mois et peut être reparté entre les membres de la DUP (information de l'employeur obligatoire)</p> | Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État (notamment sur le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures) |
| | Regroupement par accord des IRP (DUP conventionnelle) | |
| Définition | Possibilité, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de conclure un accord d'entreprise majoritaire prévoyant le regroupement de deux ou trois des institutions suivantes : DP, C.E. et CHSCT | Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État |

| | | |
|---|--|--|
| | (plusieurs combinaisons possibles : C.E./DP, C.E./CH SCT, DP/CH SCT, DP/C.E./CHSCT). | |
| Fonctionnement | accord définissant notamment le nombre de représentants élus, des réunions et des heures de délégation, la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène et de sécurité le cas échéant, etc. | Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État fixant les minima à prévoir dans l'accord et les règles de fonctionnement à défaut de stipulations dans l'accord |
| | Regroupement des informations-consultations du C.E. et des expertises | |
| Trois consultations annuelles | simplification et regroupement des consultations récurrentes du C.E. en trois consultations annuelles portant sur : <ul style="list-style-type: none"> – les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ; – la situation économique et financière, la politique de recherche et l'utilisation du CICE ; – la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi (formation, égalité professionnelle, durée et aménagement du temps de travail, bilan social). | Entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016. En attente de décrets en conseil d'État (fixant le contenu des informations nécessaires aux consultations du C.E., au bilan social et à la formation trimestrielle pour les entreprises de plus de 300 salariés) |
| Suppression de la consultation sur les accords collectifs | suppression de l'obligation de consulter le C.E. sur les projets d'accord collectifs, la révision ou leur dénonciation. | entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016 |
| Suppression de la quasi-totalité des informations périodiques | suppression des informations trimestrielles données au C.E. sauf dans les entreprises d'au moins 300 salariés : informer de l'évolution des commandes, des retards de paiement de cotisations sociales, le nombre de contrats de mission d'intérim (possibilité pour ces dernières de fixer par accord collectif la liste et le contenu de ces informations). | Entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016. En attente de décret en conseil d'État |
| Expertise du C.E. | possibilité d'assistance du C.E. par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise pour chacune des trois consultations annuelles. A défaut d'accord avec l'employeur, le recours à l'expert comptable lors de la consultation sur les orientations stratégiques est financé à hauteur de 20% par le CE dans la limite du 1/3 de son budget | entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Accord d'adaptation des consultations et du fonctionnement du C.E.</p> | <p>possibilité de conclure un accord d'entreprise avec les DS définissant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les modalités des consultations récurrentes du C.E. sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise ; – la liste et le contenu des informations pour ces consultations : – le nombre de réunions annuelles (sans être inférieur à six) ; – et les délais impartis au C.E. pour rendre ses avis ainsi que les modalités d'établissement des procès-verbaux <p>En l'absence de DS, possibilité de conclure cet accord avec les membres élus du CE.</p> | <p>entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016</p> |
| | <p>Compétences et fonctionnement du C.E. et du CHSCT</p> | |
| <p>Niveau de consultation CCE/comité d'établissement</p> | <p>Clarification de l'articulation des consultations entre CCE et comité d'établissement.</p> <p>Le CCE est seul consulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements (transmission au comité d'établissement de l'avis du CCE et des documents relatifs au projet) – pour les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque ses éventuelles mesures de mises en œuvre ne sont pas encore définies (mesures faisant l'objet ultérieurement d'une consultation spécifique au niveau des comités d'établissement concernés) <p>Le comité d'établissement est seul consulté pour le projet décidé au seul niveau de l'établissement.</p> <p>Consultation conjointe du comité central d'entreprise et des comités d'établissement pour le projet décidé au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifique à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement : consultation du comité d'établissement sur les mesures d'adaptation le concernant (transfert de l'avis rendu par chaque comité d'établissement au CCE dans des délais fixés par décret en conseil d'État apparaître)</p> | <p>Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État</p> |

| | | |
|--|--|---|
| Niveau de consultation instance centrale de coordination (I.C.C. H SCT)/CHSCT) | instance de coordination des CHSCT redéfinie comme une instance centrale à l'instar du CCE. Organisation de l'articulation des consultations ICHSCT/CHSCT : L'instance de coordination est seule consultée pour les mesures d'adaptation d'un projet important commun à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont, eux, consultée sur les éventuelles mesures d'adaptation spécifique à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement. L'instance de coordination est seule compétente pour désigner l'expert. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des CHSCT | Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État (fixant les délais de transmission de l'avis du C.E. (ou CHSCT) ou CCE (ou IC CHSCT) en cas de consultation conjointe). |
| Délai d'examen suffisant du C.E. | délai d'avis du C.E. fixées par accord d'entreprise pour les trois consultations annuelles et les consultations ponctuelles ; à défaut de délégués syndicaux, par accord avec le C.E. | Entre en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016 |
| CHSCT | durée du mandat des membres du CHSCT alignée sur celle des membres du C.E. les ayant désignés. Avis rendu dans un délai d'examen suffisant (déterminée selon les mêmes modalités que pour le C.E.). Obligation pour le CHSCT de se doter d'un règlement intérieur. Obligation pour tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couvert par un CHSCT | Entrée en vigueur le 19 août 2015 (sauf pour le délai d'examen suffisant, en attente d'un décret en conseil d'État fixant les délais à défaut d'accord). |
| Visioconférence | possibilité de recours à la visioconférence pour les réunions des IRP dans les conditions suivantes : – prévue par accord entre le comité et l'employeur ; – à défaut, maximum trois réunions par an | Entre en application sous réserve de la publication de décrets en conseil d'État (fixant les conditions de vote à bulletin secret). |
| PV et enregistrement des séances du C.E. | délai pour établir le PV prévu par accord (accord collectif, et à défaut de délégués syndicaux accord employeur/C.E.) ou à défaut par décret. | entrée en application sous réserve de la publication de décrets fixant : |

| | | |
|--|---|---|
| | Organisation du recours à l'enregistrement ou la sténographie des séances du C.E. | – les modalités et délais relatifs au procès-verbal à défaut d'accord ; – et les conditions de recours à l'enregistrement ou la sténographie des séances du C.E. |
| Réunions communes | Possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes de plusieurs I RP, réunions destinées notamment informaient ou à recueillir un avis sur un projet commun nécessitant informations aux consultations dans des conditions précises. | Entrée en vigueur le 19 août 2015 |
| Dispositions relatives aux seuils | Suppression du C.E. par l'employeur lorsque l'effectif n'atteint pas 50 salariés pendant 24 mois au cours des trois ans précédant la date de renouvellement du C.E. Réunion au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés. Délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information du C.E. en découlant. Commissions formation et égalité professionnelle obligatoires à partir de 300 salariés | Entrée en vigueur le 19 août 2015, sauf pour le franchissement de seuil de 300 (décret déterminant les conditions de franchissement du seuil de 300 salariés pendant les 12 derniers mois). |
| Expertise du C.E. en vue de la négociation égalité professionnelle | possibilité pour le C.E. de recourir à un expert technique rémunéré par l'employeur dans les entreprises de plus de 300 salariés en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle (sous réserve d'un accord entre l'employeur et la majorité des élus). En cas de désaccord, la décision est prise par le président du TGI statuant en urgence. | Entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016 |
| Banque de données économiques et sociales (B.D. E S) | Ajout d'une rubrique « égalité professionnelle » reprenant le contenu du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes. Rassemblement des informations mises à disposition du CHSCT de manière récurrente par l'employeur ; mis à disposition actualisée dans la BDES valant communication | Entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2016 |
| | Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles | |
| Composition paritaire des listes de candidat | Pour chaque collège électoral, liste composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondants à leurs parts respectives dans les listes électorales. | Entrée en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2017 |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>En cas de non-respect de cette mesure : annulation par le juge après l'élection des élus du sexe surreprésenté.</p> <p>Fixation des règles d'arrondis pour l'application de la représentation équilibrée pour les élections des DP et C.E.</p> | |
| | Valorisation de parcours syndicaux | |
| Garanties salariales pour les mandats importants | <p>fixation des règles d'évolution pour les représentants du personnel ayant un nombre d'heures de délégation sur l'année représentant 30 % de la durée du travail.</p> <p>Evolution de la rémunération au moins égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur l'ensemble de la durée du mandat ; – aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période pour les salariés de la même catégorie professionnelle, et à l'ancienneté comparable ou à défaut sur l'ensemble de l'entreprise. | Entrée en vigueur le 19 août 2015 |
| Entretiens individuels de début et de fin de mandat | <p>Possibilité pour les RP titulaires, les délégués syndicaux ou les titulaires d'un mandat syndical, d'obtenir un entretien individuel avec l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – au début du mandat ; – à leur demande ; – sur les modalités pratiques d'exercice de leurs mandats au regard de leur emploi. <p>Aux termes du mandat de RP titulaire ou du mandat syndical représentant au moins 30 % de la durée du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – recensement des compétences acquises au cours du mandat ; – et précisions des modalités de valorisation de l'expérience acquise. | Entrée en vigueur le 19 août 2015 |
| Utilisation des heures de délégation de délégué syndical ordre entreprise | possibilité d'utilisation par le DS de ses heures de délégation pour participer au titre de son syndicat à des négociations ou des concertations d'un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instance organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche | Entrée en vigueur le 19 août 2015 |
| | Négociations regroupées et adaptables | |
| Trois grands thèmes de négociations obligatoires | <p>Regroupement des obligations de négocier en trois blocs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise : négociation annuelle ; | <p>Entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.</p> <p>A noter que les entreprises couvertes par un accord sur la conciliation vie</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> – négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail : négociation annuelle ; – négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : négociation tous les trois ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés | <p>personnelle/vie professionnelle, égalité professionnelle, les mesures de lutte contre les discriminations ou l'emploi des travailleurs handicapés sont soumis à une obligation de négocier sur ces thèmes dans les nouvelles conditions seulement à l'expiration de l'accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018</p> |
| <p>Possibilité par accord majoritaire de modifier la périodicité des négociations</p> | <p>Possibilité par accord majoritaire de modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles ; – et de 5 ans pour la négociation triennale. <p>Possibilité pour tout syndicat signataire de revenir à la périodicité annuelle à tout moment pour la négociation sur les salaires.</p> <p>Possibilité d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociation (à condition de ne supprimer aucun thème obligatoire).</p> | <p>Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016</p> |
| <p>Négociations facilitées en l'absence de délégué syndical</p> | <p>En l'absence de DS, négociation possible avec les représentants élus (quel que soit l'effectif) sous condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mandatement par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel ; – validité des accords subordonnés à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés. <p>En l'absence de mandatement, possibilité de négociation avec les élus mais uniquement sur les thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (validité des accords subordonnés à leur signature par les titulaires du comité entreprise représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ou à l'approbation par la commission paritaire de</p> | <p>Entrée en application sous réserve de la publication de décret (fixant les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords et d'approbation par les salariés des accords signés par les élus mandatés).</p> |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| | branche). | |
| | Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les TPE | |
| Définition composition | Commissions paritaires interprofessionnelles instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprise de moins de 11 salariés dont les membres (20 salariés/employeur) ont un mandat de quatre ans renouvelables. Qualité de salarié protégé | entrée en application à compter du 1 ^{er} janvier 2017 (sauf pour les dispositions relatives à la propagande électorale et au statut protecteur applicable au 1 ^{er} janvier 2016). |
| Fonctionnement | temps nécessaire à l'exercice de la mission laissé aux salariés membres de la commission : dans la limite de cinq heures par mois. Rémunération maintenue par son employeur, et remboursé par son syndicat | |
| Attributions | Informations et conseils aux salariés et aux employeurs, sur les dispositions légales et conventionnelles applicables. Résolution de conflits individuels ou collectifs (avec l'accord des parties concernées). Propositions en matière d'activités sociales et culturelles. | |
| | Congé de formation économique sociale et syndicale | |
| Modalités de maintien de salaire | Obligation pour l'employeur de maintenir totalement ou partiellement la rémunération et les cotisations correspondantes pendant ce congé, sur demande expresse du syndicat représentatif. Convention conclue entre le syndicat et l'employeur fixant le montant et le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat. En cas de non remboursement par le syndicat, l'employeur est autorisé à procéder à une retenue sur salaire dans les conditions fixées par décret | Entrée en application sous réserve de la publication de décret en conseil d'État : – fixation du délai de remboursement de l'employeur par le syndicat ; – ainsi que conditions et limites de la retenue sur salaire en cas de non remboursement de l'employeur par le syndicat |