

Loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Loi Rebsamen »

Suite au vote à l'assemblée nationale du 23 juillet 2015



SOMMAIRE

- Création de CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) pour les salariés et employeurs des TPE 1
 - Compétences 2
 - Fonctionnement 3

- Mise en place de DUP (délégations uniques du personnel) élargies dans les entreprises de moins de 300 salariés. 5
 - Fonctionnement 6
 - Moyens 7

- Extension de la DUP 8
 - Fonctionnement 9

• Seuils CE , CHSCT	11
• Représentation équilibrée des femmes et hommes	12
• Valorisation des parcours des titulaires de mandats	13
• Formation syndicale-subrogation	14
• Administrateurs salariés	15
• Informations-consultations des CE et CHSCT	17
➤ 3 grands thèmes	18
➤ Double consultation	19
• Visioconférence	20
• Regroupement des négociations obligatoires	21
• Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. et qualité de vie au travail	22

- Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels 23
- Adaptation des obligations de négociation 24
- Négociation dans les entreprises sans délégué syndical 25
- Négociation avec des élus non mandatés 26

TPE de moins de 11 salariés - Commissions régionales

Compétences des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

- **Donner** aux salariés et aux employeurs **toutes informations** ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables.
- **Débattre** sur l'emploi, la formation, la GPEC, les conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.
- **Faciliter** la résolution de conflits individuels qui ne font pas l'objet d'une saisine juridique.
- **Faire des propositions** en matière d'activités sociales et culturelles.

FONCTIONNEMENT

- Possibilité d'accéder aux entreprises à condition d'avoir l'autorisation de l'employeur.
- **Attribution de 10 sièges** pour les salariés désignés par les OS et 10 sièges pour les organisations patronales , chaque organisation **veille à la parité femmes-hommes.**
- **Répartition des sièges à la proportionnelle** selon l'audience dans la région.

Les représentants du personnel sont:

- Salariés protégés
- Elus pour 4 ans
- Bénéficient de 5 heures de délégation mensuelles, annualisables et mutualisables

FONCTIONNEMENT

- **Rémunérations maintenues et remboursées** à l'employeur par les OS à partir du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux.
 - Ce fonds paritaire rembourse également:
 - les frais de fonctionnement des commissions.
 - La participation des membres aux réunions.
 - La formation
- Un décret précisera les modalités financières

PME de moins de 300 salariés

- **Extension de la DUP par décision unilatérale de l'employeur** et après consultation des DP et du CE, CHSCT s'ils existent.
- Mise en place à la constitution ou au renouvellement des IRP.
- Possibilité de **réduire ou proroger les mandats** dans la limite de 2 ans.
- **Les attributions des DP, CE, CHSCT sont conservées** dans le cadre de la DUP
- L'employeur peut également décider de **la suppression de la DUP après consultation des élus**. Il devra dans ce cas organiser les élections des DP et CE et désignations du CHSCT.

Fonctionnement

- Réunions de la **DUP** a minima tous les 2 mois.
- **4 réunions** doivent traiter du CHSCT.
- Ordre du jour établi par le secrétaire et l'employeur et transmis 8 jours avant la séance.
- **Les suppléants participent** aux réunions avec voix consultative.
- **Un avis unique** est rendu si le point porte sur les attributions du CE et du CHSCT sous réserve que le médecin du travail ait été convoqué et l'inspecteur du travail prévenu.
- **En cas d'expertise** sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT, elle sera unique et commune (en attente du décret)

Moyens

- Le nombre d'heures de délégation (fixé par décret)
- **Mutualisation des heures** de délégations entre les titulaires et les suppléants et utilisation **dans la limite de 12 mois** sans dépasser une fois et demie le crédit d'heures mensuelles du titulaire.
- Un accord de branche ou d'entreprise peut améliorer ces mesures.

Entreprises de 300 salariés et plus

- Possibilité de créer une DUP élargie dans les entreprises de plus de 300 salariés verrouillée par accord majoritaire à 50%.
- La fusion est possible sur un ou plusieurs établissements.

FONCTIONNEMENT

L'accord doit définir:

- Le nombre de représentants du personnel.
- Les heures de délégation.
- Les jours de formations des élus.
- Les réunions, a minima **1 réunion tous les 2 mois**
- Les modalités de fonctionnement de la communication et l'établissement de l'ordre du jour.

FONCTIONNEMENT

- **Si intégration du CHSCT**, l'accord doit fixer la **composition et le fonctionnement**.
- les réunions seront a minima **de 4 par an**.
- **Possibilité par accord** de mettre en place :
 - une commission économique
 - une commission formation
 - une commission d'aide au logement
 - une commission de l'égalité professionnelle

SEUILS des CE et CHSCT

- **Suppression possible du comité d'entreprise** si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant 24 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédant la date de renouvellement.
- **Suppression du seuil de 150 salariés** qui passe à **300** pour la périodicité mensuelle des réunions de CE.
- **Suppression du seuil de 200 salariés** qui passe à **300** pour l'obligation de la commission formation et égalité professionnelle.
- **Mise en place des CHSCT** dans les entreprises à partir **de 50 salariés.**
- **Synchronisation de la durée des mandats CHSCT sur celle du CE.** Les mandats prendront fin aux prochaines élections professionnelles.

Représentation équilibrée des femmes et hommes à partir du 1 janvier 2017

- **Composition proportionnelle et alternative** de femmes et d'hommes sur les listes et dans chaque collège électoral, respectant celle de la liste électorale. Ces dispositions valent pour les titulaires et les suppléants.
- Son **non-respect** entraîne l'annulation de l'élection du premier candidat élu, ou des élus, dans l'ordre de la liste du sexe surreprésenté.
- **Parité et présentation alternée** des candidats pour les élections prudhommales.

Valorisation des parcours des titulaires d'un mandat

- **Garantie d'évolution de la rémunération** pour les **représentants du personnel et syndicaux** dont **les heures de délégation** dépassent **30%** de leur durée de travail
- Entretiens professionnels en **début et fin** de mandat.
- Évolution de la rémunération avec la **garantie d'une augmentation** au moins égale à **la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie.
- Dispositif national de **valorisation des compétences**.
- Possibilité **d'utiliser les heures de délégation** pour **participer à des réunions sociales** à un **autre niveau que celui de l'entreprise**.

Formation syndicale-subrogation

- **Le salarié en formation économique, sociale et syndicale** a droit **au maintien total ou partiel de sa rémunération** sur demande d'une organisation syndicale si un accord d'entreprise existe et à la demande écrite du salarié.
- **Une convention** conclue entre un ou plusieurs employeurs et une organisation syndicale **peut prévoir le maintien de la rémunération, des cotisations, des contributions sociales** supporté par l'employeur, par l'organisation syndicale ou répartie entre eux.
- **À défaut de convention**, la demande de l'organisation syndicale l'engage **à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande**, y compris cotisations et contributions sociales.

Administrateurs salariés

- **Seuils abaissés** : de 5 000 à 1 000 pour les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire national et de 10 000 à 5 000 pour celles dont le siège social est situé sur le territoire français et à l'étranger.
- **au minimum 2 salariés au CA et 20 h de formation** pour les administrateurs salariés.
- obligation est faite aux grandes entreprises constituées sous une petite holding de tête de **moins de 50 salariés** de désigner des administrateurs.
- **Parité lors de l'élection** ou désignation s'il y a **deux représentants** des salariés.

Administrateurs salariés

Entrée en fonction:

- 6 mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou désignation.
- Soit en 2016, et au plus tard dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice pour les entreprises de plus de 5000 salariés.
- Soit en 2017, au plus tard dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Informations-consultations des CE et CHSCT

Les mesures suivantes seront en **vigueur le 1^{er} janvier 2016**:

- **Fin de l'obligation de consultation du CE** des projets d'accords collectifs, de leur révision ou dénonciation.
- **Regroupement en trois grands thèmes** des consultations annuelles récurrentes:

Les 3 grands thèmes sont :

1- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences .
Elle porte en outre sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

2 -La situation économique et financière de l'entreprise .
Elle porte sur la politique de recherche, et sur l'utilisation du CICE.

3- La politique sociale de l'entreprise les conditions de travail et l'emploi.
Elle porte sur l'évolution de l'emploi, le temps de travail, les conditions, l'égalité professionnelle (un décret précisera le contenu)

Double consultation

- **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 ou **sur des projets décidés au niveau de l'entreprise** qui seront éventuellement mis en œuvre et qui feront l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, et ne sont pas encore définis.
- **Le comité d'établissement 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 d'établissement.
- **L'instance de coordination des CHSCT est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet commun à plusieurs établissements**, sauf pour les projets qui sont de la compétence du chef d'établissement.

VISIOCONFERENCE

- Un accord peut autoriser le recours à la visioconférence pour réunir les CE, les CCE, les comités d'entreprise européens, les comités de société européenne, les CHSCT et les ICCHSCT.
- A défaut d'accord le nombre de réunions en visioconférence est limité à trois par année civile.

Regroupement des négociations obligatoires

Négociation annuelle obligatoire

Rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Les thèmes abordés seraient:

- ✓ Les salaires effectifs.
- ✓ La durée effective, l'organisation du temps de travail.
- ✓ L'épargne salariale.
- ✓ Le suivi des mesures mises œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

- **Les thèmes abordés annuellement** seraient:
- L'articulation vie professionnelle-vie personnelle.
- L'égalité professionnelle.
- La lutte contre les discriminations.
- L'insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- La prévoyance.
- Exercice du droit d'expression.

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- **Négociation triennale** pour les entreprises ou groupes d'entreprise **de plus de 300 salariés**.

Cette négociation peut aussi porter sur:

- **Le contrat de génération;**
- **Les modalités dérogatoires d'information-consultation** dans le cas de licenciement économique de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours;
- **La qualification des catégories d'emplois menacés** par des évolutions économiques ou technologiques.

Si un accord groupe est conclu sur ces thèmes, l'entreprise comprise dans le périmètre du groupe est réputée avoir satisfait aux obligations de négocier.

Adaptation des obligations de négociation

- **La périodicité peut être modifiée par accord majoritaire** jusqu'à 3 ans pour les négociations annuelles et 5 ans pour la négociation triennale.
- Mesures transitoires
 - ✓ Ne seront pas soumis à la date du 1er janvier 2016, les entreprises déjà couvertes par des accords relatifs à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, à l'égalité femmes- hommes; à la discrimination; à l'emploi des travailleurs handicapés.
 - ✓ Ces entreprises ne devront négocier sur ces thèmes qu'à l'expiration de leurs accords et au plus tard le 31 décembre 2018.

Négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Négociation avec des élus mandatés

- Possibilité aux IRP de conclure et négocier des accords, **en l'absence de DS s'ils sont expressément mandatés** par des OS représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- **L'accord devra être approuvé par les salariés** de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés **(décret en cours)**

Négociation avec des élus non mandatés

- Possibilité aux élus titulaires de négocier (sauf pour les PSE)

L'accord devra être signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés et être approuvé par une commission paritaire de branche.

- Possibilité également de négocier avec des salariés mandatés par une OS représentative si aucun élu titulaire ne souhaite négocier.

