



- ▶ [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)
  
- ▶ Loi du 17 août 2015
- ▶ relative au dialogue social et à
  - ▶ l'emploi

# La loi relative au dialogue social affaiblir pour remodeler

- ▶ De l'échec des négociations sur la démocratie sociale de janvier 2015 à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social.
- ▶ Elle entraîne un bouleversement assez conséquent pour la mise en place, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) et la négociation collective.
- ▶ Même si certaines dispositions sont appréciables, sur de trop nombreux points, ce texte constitue un nouveau recul des droits pour tous les salariés.

# La loi relative au dialogue social affaiblit pour remodeler

- ▶ Le droit constitutionnel de participation à la détermination collective de leurs conditions de travail sort affaibli de la logique de simplification portée par le patronat et suivie par le gouvernement.
- ▶ le dialogue social est réformé non pas pour le rendre plus efficace et vecteur de progrès pour les salariés mais pour affaiblir les institutions représentatives et les remodeler, pour les rendre plus compréhensives des choix de gestion patronaux.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ L'article L. 2326-1 du Code du travail étend la possibilité d'une délégation unique du personnel (DUP) aux entreprises entre +199 à - 300 salariés, et y intègre le CHSCT [précédemment le seuil était de 200 salariés]

# 1. La délégation unique étendue et élargie

## ▶ Mise en place

La mise en place demeurera du ressort exclusif de l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

La DUP peut être mise en place :

- ▶ - soit lors de la constitution de l'une des trois institutions (DP, CE ou CHSCT) ;
- ▶ - soit à l'occasion du renouvellement de l'une d'entre-elles.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

## ▶ Mise en place

Les DUP déjà mises en place et réunissant le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux, suivant la fin des mandats en cours, à la date d'entrée en vigueur de la loi.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ **Mise en place**
- ▶ Pour les entreprises à établissements multiples, une DUP sera mise en place au sein de chaque établissement.
- ▶ La notion d'établissement distinct s'apprécie au sens des comités d'entreprise et non des délégués du personnel.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

<b>DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL ET ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES</b>	
<b>CAS DE FIGURE</b>	<b>CONSÉQUENCES</b>
Entreprise de 300 salariés et plus comportant des établissements de moins de 300 salariés	Pas de DUP possible même au niveau des établissements; mais possibilité de fusion des instances par accord d'entreprise majoritaire
Entreprise de moins de 300 salariés comportant plusieurs établissements distincts au sens des DP (11 à 49 salariés) et un seul établissement distinct au sens du comité d'entreprise (50 salariés et plus)	Mise en place d'une délégation unique pour l'ensemble de l'entreprise. Pas d'élection possible de DP dans les établissements de 11 à 49 salariés (Cass. soc. 14 déc. 1995, n° 94-60578). Le nombre de délégués à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise.
Entreprise de moins de 300 salariés ne comportant que des établissements distincts au sens du comité d'entreprise	Mise en place d'une délégation unique par établissement; le nombre de délégués à élire est fonction de l'effectif de chaque établissement.
Entreprise de moins de 300 salariés comportant plusieurs établissements distincts au sens des DP et plusieurs établissements distincts au sens du comité d'entreprise	Mise en place d'une délégation unique par établissement avec regroupement; les établissements au sens des DP (moins de 50 salariés) doivent être rattachés à un établissement distinct au sens du CE (50 salariés et plus) ou être regroupés entre eux en un ou plusieurs établissements au sens du CE au niveau desquels est constituée la DUP. Le nombre de délégués à élire est fonction de l'effectif de chaque établissement.



# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ Non-renouvellement ou suppression
- ▶ 3 cas de figure :
  - ▶ A l'échéance des mandats, l'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP
  - ▶ Seuil de 300 salariés atteint ou dépassé
  - ▶ Effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 50 salariés

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ **Composition et moyens**
- ▶ La DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE.
- ▶ Leur nombre est fixé par décret mais pourra être augmenté par accord (conclu avec les OS invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral).

# 1. La délégation unique étendue et élargie

## NOMBRE D'ÉLUS DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU COMITÉ D'ENTREPRISE ET AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS (1)

NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE	SANS FUSION DES REPRÉSENTATIONS (DP + CE + CHSCT)	DÉLÉGATION UNIQUE (CE-DP) + CHSCT AUTONOME (2)	DÉLÉGATION UNIQUE (CE-DP-CHSCT)
De 50 à 74	8 titulaires + 5 sup. = 13	6 titulaires + 3 sup. = 9	4 titulaires + 4 sup. = 10
De 75 à 99	10 titulaires + 7 sup. = 17	7 titulaires + 4 sup. = 11	5 titulaires + 5 sup. = 12
De 100 à 124	12 titulaires + 9 sup. = 21	8 titulaires + 5 sup. = 13	6 titulaires + 6 sup. = 14
De 125 à 149	13 titulaires + 10 sup. = 23	9 titulaires + 6 sup. = 15	7 titulaires + 7 sup. = 16
De 150 à 174	13 titulaires + 10 sup. = 23	10 titulaires + 7 sup. = 17	8 titulaires + 8 sup. = 18
De 175 à 199	14 titulaires + 11 sup. = 25	11 titulaires + 8 sup. = 19	9 titulaires + 9 sup. = 20
De 200 à 249	15 titulaires + 11 sup. = 26	Sans objet (voir à gauche ci-contre)	11 titulaires + 11 sup. = 22
De 250 à 299	16 titulaires + 12 sup. = 28	Sans objet (voir à gauche ci-contre)	12 titulaires + 12 sup. = 24

(1) Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016, JO du 24.

(2) Maintien possible de cette configuration dans les entreprises ayant déjà une délégation unique. L'employeur peut décider de maintenir un CHSCT autonome mais dans la limite de deux cycles électoraux suivant le mandat en cours (Article 13, VI, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social). À terme, inclusion obligatoire du CHSCT (voir alors colonne de droite).

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ **Composition et moyens**
- ▶ Leurs heures de délégation sont aussi fixées par décret en fonction de la taille de l'entreprise.
- ▶ L'annualisation et la mutualisation de ces heures est possible, avec toutefois des limites.
- ▶ La DUP désigne un secrétaire adjoint, exerçant les fonctions dévolues au secrétaire du CE et celui du CHSCT

**NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION EN FONCTION DU RECOURS OU NON  
À LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (\*)**

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES	DP + CE + CHSCT SÉPARÉS	DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DP ET CE) + CHSCT AUTONOME (2)	DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DP + CE + CHSCT)
50 à 74 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 2 heures	20 heures DUP 2 heures CHSCT	18 heures
	total d'heures	95 heures	66 heures	72 heures
75 à 99 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 2 heures	20 heures DUP 2 heures CHSCT	19 heures
	total d'heures	131 heures	86 heures	95 heures
100 à 124 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 5 heures	20 heures DUP 5 heures CHSCT	21 heures
	total d'heures	175 heures	115 heures	126 heures
125 à 149 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 5 heures	20 heures DUP 5 heures CHSCT	21 heures
	total d'heures	190 heures	135 heures	147 heures
150 à 174 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 5 heures	20 heures DUP 5 heures CHSCT	21 heures
	total d'heures	190 heures	155 heures	168 heures
175 à 199 salariés	par titulaire	DP 15 h CE 20 h CHSCT 5 h	20 heures DUP 5 heures CHSCT	21 heures
	total d'heures	205 h	175 heures	189 heures
200 à 249 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 5 heures	Sans objet	21 heures
	total d'heures	210 heures	Sans objet	231 h
250 à 299 salariés	par titulaire	DP 15 heures CE 20 heures CHSCT 5 heures	Sans objet	21 heures
	total d'heures	225 heures	Sans objet	252 heures

(1) Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016, JO du 24.

(2) Maintien possible de cette configuration dans les entreprises ayant déjà une délégation unique. L'employeur peut décider de maintenir un CHSCT autonome mais dans la limite de deux cycles électoraux suivant le mandat en cours (Article 13, VI, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social).  
À terme, inclusion obligatoire du CHSCT (voir alors colonne de droite).

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ **Attributions et fonctionnement**
- ▶ Chaque instance conserve ses attributions et ses propres règles de fonctionnement, sous réserve de quelques adaptations de taille, notamment :
- ▶ L'ordre du jour doit être envoyé huit jours au moins avant la séance.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

- ▶ *Attributions et fonctionnement*
- ▶ La DUP se réunit sur convocation de l'employeur au moins une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois tous les mois).
- ▶ Les sujets relevant du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles.

# 1. La délégation unique étendue et élargie

## ▶ **Attributions et fonctionnement**

- ▶ La DUP recourra à une expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.
- ▶ L'expert devra répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT).



# La délégation unique étendue et élargie

- ▶ **Attributions et fonctionnement**
- ▶ Les avis seront rendus dans les délais prévus pour le CE.
- ▶ Les suppléants continueront de participer aux réunions avec l'employeur.

## Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

18

- ▶ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il devient possible, par accord collectif majoritaire, de regrouper au sein d'une instance, le CE, les DP et les CHSCT (ou seulement deux de ces institutions).
- ▶ L'instance unique réclamée par le Medef lors des négociations sous le vocable « conseil d'entreprise » trouve un début de concrétisation. Le gouvernement s'est appuyé pour cela sur une proposition de la CFDT, qui souhaitait la possibilité d'une fusion des instances par accord collectif majoritaire.

## Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

19

- ▶ Mise en place
- ▶ La possibilité de regroupement des institutions n'est possible que par accord majoritaire d'entreprise dans (Art. L. 2391-1 du Code du travail) :
- ▶ - les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- ▶ - les unités économiques et sociales d'au moins trois cents salariés ;
- ▶ - les établissements distincts des entreprises d'au moins trois cents salariés.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

20

- ▶ Mise en place
- ▶ Nécessité d'un accord majoritaire
- ▶ L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- ▶ Lorsque le regroupement d'instances est mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale, l'accord est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

21

- ▶ Mise en place
- ▶ Regroupement optionnel
- ▶ L'accord peut prévoir le regroupement des trois institutions à savoir délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Mais le regroupement ne peut concerner que deux institutions. Ainsi, il est possible de regrouper :
  - le CE et le DP avec maintien du CHSCT ;
  - le CE et le CHSCT avec maintien des DP ;
  - le CHSCT et les DP avec maintien du CE.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

22

## ▶ Mise en place

## ▶ Regroupement optionnel

- Le regroupement quelle que soit la configuration choisie peut avoir lieu soit lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives, soit lors du renouvellement de l'une d'entre elles.
- Si le projet d'accord fusionne les DP avec le CE avec maintien du CHSCT, pas de prorogation ou de réduction des mandats car l'élection des DP et du CE a lieu à la même date.
- Si l'accord regroupe le CHSCT avec les DP et/ou le CE, comme le mandat des membres du CHSCT était jusqu'alors de deux ans et celui des DP de quatre ans (sauf durée inférieure fixée conventionnellement à deux ou trois ans), l'accord doit prévoir la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

23

- ▶ Mise en place

- ▶ Entreprises à établissements multiples

- Dans les entreprises à établissements multiples, l'accord d'entreprise n'est pas obligé d'adopter la même configuration pour tous les établissements.

- S'il n'existe pas d'accord d'entreprise, soit parce qu'il n'y a pas eu de négociation, soit parce que l'accord n'est pas majoritaire, un accord d'établissement peut mettre en place le regroupement des institutions au sein de l'établissement concerné.

## Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

- ▶ Mise en place
- ▶ Composition et élection
- ▶ Le nombre de titulaires et de suppléants élus au sein de l'instance est fixé par l'accord lui-même. Il ne peut pas être inférieur à un nombre fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.
- ▶ Si une des institutions n'est pas incluse dans l'instance, elle conserve son nombre de titulaires et de suppléants fixé soit par la loi, soit par accord collectif
- ▶ Si CE inclut dans l'instance : règles électorales de l'élection CE ; sinon règles électorales autres.



# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

- ▶ **Fonctionnement**
- ▶ L'accord instituant l'instance de regroupement fixe les modalités de fonctionnement de l'instance (Art. L. 2393-1, al. 1 à 6 du Code du travail) :
  - ▶ nombre minimal de réunions ;
  - ▶ modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
  - ▶ rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants;
  - ▶ nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions ;
  - ▶ nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions.
- ▶ Ces modalités de fonctionnement ne revêtent pas un caractère obligatoire. L'accord peut très bien ne pas en traiter. On applique alors les règles légales (art. L. 2393-3).

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

26

<b>Nombre d'élus et d'heures de délégation en cas d'instance regroupée</b>				
<b>Si l'entreprise totalise :</b>	<b>Le nombre minimum d'élus est de :</b>		<b>Le nombre minimum d'heures de délégation par élu titulaire est de :</b>	
Au moins 300 salariés avec instance regroupée dans les établissements de moins de 300 salariés	5 titulaires et 5 suppléants si 3 instances regroupées	4 titulaires et 4 suppléants si 2 instances regroupées	16 heures si 3 instances regroupées	12 heures si 2 instances regroupées
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants si 3 instances regroupées	6 titulaires et 6 suppléants si 2 instances regroupées	16 heures si 3 instances regroupées	12 heures si 2 instances regroupées
1000 salariés et plus	15 titulaires et 15 suppléants si 3 instances regroupées	8 titulaires et 8 suppléants si 2 instances regroupées	16 heures si 3 instances regroupées	12 heures si 2 instances regroupées

## Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

- ▶ Fonctionnement
- ▶ Personnalité civile

Article L. 2391-1, al. 2 du Code du travail

« L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine ».

- Dans toutes les hypothèses de regroupement, l'instance a la personnalité civile et peut agir en justice.
- La gestion du patrimoine ne vise que l'hypothèse où l'instance comprend le CE (CHSCT et DP n'ont pas de patrimoine).

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

28

## ▶ Fonctionnement

### ▶ Réunions

- ▶ Le nombre de réunions fixé par l'accord ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois (soit six par an).
- ▶ Si le regroupement inclut le CHSCT, l'accord doit également fixer le nombre minimal de réunions de l'instance qui doivent être consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce nombre ne peut être inférieur à quatre par an.
- ▶ Participants à la réunion :
  - Accord fixe le rôle respectif des titulaires et suppléants.
  - Représentants syndicaux assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

29

## ▶ Fonctionnement

## ▶ Commissions de l'instance

### \* Instance incluant le CHSCT

- Lorsque l'instance inclut le CHSCT celui-ci est transformé en commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont l'accord fixe la composition et le fonctionnement (L. 2393-1, al. 7).

- Cette commission n'a pas la personnalité morale.

### \* Instance incluant le comité d'entreprise

- Des commissions peuvent être mises en place par l'instance (les mêmes que celles prévues actuellement).

- la commission des marchés est toujours obligatoire si l'instance remplit les critères exigés par la loi pour sa mise en place.

# Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

30

- ▶ Fonctionnement
- ▶ Heures de délégation et formation
- ▶ L'accord fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions.
- ▶ Ne peut être inférieur à certains seuils fixés par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance.
- ▶ L'accord fixe le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions. Mais il ne peut être inférieur à un nombre de jours fixé par décret.

## Regroupement des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus

31

- ▶ **Suppression du regroupement d'instances**
- ▶ Si l'accord est dénoncé, il cesse d'exister dès la fin du préavis de trois mois applicable pour les accords collectifs (article L. 2261-9).
- ▶ L'employeur doit procéder « sans délai » à l'élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles.

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

32

Plusieurs dispositions de la loi du 17 août 2015 mais aussi de la loi du 6 août 2015 dite « loi Macron » impactent le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et particulièrement le comité d'entreprise.



# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

33

- ▶ Des seuils relevés, des effets différés
- ▶ Après avoir relevé le seuil possible de la délégation unique du personnel jusqu'à 299 salariés, la loi fait du seuil de 300 salariés la référence commune pour le fonctionnement du comité d'entreprise :
- ▶ Réunion bimestrielle dans les entreprises de moins de 300 salariés
- ▶ Obligations patronales liées au franchissement du seuil de 300 salariés décalées dans le temps :
  - Pour que l'employeur soit tenu de réunir le comité tous les mois, le seuil de 300 salariés doit avoir été atteint ou dépassé pendant les douze derniers mois (Art. L. 2325-14-1) ;
  - l'employeur est également dispensé de mettre à disposition du comité les informations spécifiques aux entreprises d'au moins 300 salariés pendant un an à compter du moment où le seuil a été réputé franchi ;
  - Mise en place de certaines commissions du comité à partir de 300 salariés.
- ▶ Des dérogations possibles au nombre de réunions par accord

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

34

- ▶ Réunions communes à plusieurs institutions
- ▶ L'employeur peut désormais légalement organiser des réunions communes de plusieurs institutions lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation (Art. L. 23-101-1 du Code du travail) :
  - Toutes les institutions représentatives du personnel sont concernées
  - chaque institution doit rendre son avis en étant consultée selon ses règles propres.
  - L'ordre du jour doit être communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

35

- ▶ **Le recours à la visioconférence encouragé**
- ▶ Jusqu'alors les membres du comité pouvaient s'opposer à l'utilisation du recours à la visio-conférence lors d'une consultation.
- ▶ Désormais, le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise pourra être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité (art. L. 2325-5-1).
- ▶ Cela vaut également pour les réunions du comité central d'entreprise (art. L. 2327-13-1), du comité de groupe (L. 2334-2), du comité d'entreprise européen (L. 2341-12), du comité de la société européenne (L. 2353-27-1), du CHSCT (art. L. 4614-11-1), de l'instance de coordination des CHSCT (L. 4616-6) et en cas de réunions communes de plusieurs institutions représentatives du personnel (L. 23-101-2).
- ▶ En l'absence d'accord, trois réunions par année civile au maximum peuvent se tenir selon ce procédé.

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

36

- ▶ Les débats et les procès-verbaux sous surveillance ?
- ▶ Un décret doit définir les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité (Art. L. 2325-5-1) ; dans quel but ?
- ▶ le délai et les modalités d'établissement du procès-verbal devront désormais faire l'objet (Art. L. 2325-20) :
  - d'un accord collectif entre les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'employeur ;
  - ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

37

## ▶ Le comité d'entreprise supprimé plus facilement

- ▶ Avant : En cas de réduction des effectifs en dessous du seuil légal de 50 salariés, la suppression d'un comité d'entreprise ne pouvait résulter que d'un accord unanime ou d'une décision de l'administration. Ainsi, si l'effectif devenait inférieur à 50 salariés, l'employeur ne pouvait pas décider unilatéralement de supprimer le comité d'entreprise ou d'établissement.
- ▶
- ▶ Maintenant : Désormais, si l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement (36 mois), l'employeur peut supprimer le comité (Art. L. 2322-7), sauf accord plus favorable.
- ▶ La période de référence de trois ans est décomptée rétroactivement à partir de la date fixée pour le renouvellement du comité.

# Le fonctionnement des institutions représentatives malmené

38

- ▶ Le délit d'entrave assoupli
- ▶ La loi du 6 août 2015 dite « loi Macron » a supprimé la peine de prison en cas d'entrave au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel pour la remplacer par une amende plus importante passant de 3 750 euros à 7 500 euros.
- ▶ Elle a toutefois maintenu la peine de un an d'emprisonnement en cas d'entrave à la constitution des institutions représentatives du personnel ou à la libre désignation de leurs membres et portée également le montant de l'amende de 3 750 euros à 7 500 euros.

# Le CHSCT corseté

39

La loi du 17 août 2015 contient plusieurs dispositions qui vont corseté l'exercice du mandat des membres du CHSCT.

## ► L'ordre du jour des réunions au forceps

► Les consultations obligatoires en vertu de la loi ou d'une disposition conventionnelle sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire même si l'un ou l'autre est en désaccord (Art. L. 4614-8 du Code du travail).

- ▶ Les CHSCT locaux vampirisés par l'instance de coordination des CHSCT
- ▶ Si l'entreprise compte plusieurs établissements avec plusieurs CHSCT et si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, le chef d'entreprise peut décider de mettre en place une instance temporaire de coordination (ITC-CHSCT) (Art. L. 4616-1).
- ▶ La loi du 17 août 2015 prévoit que :
- ▶ L'IT-CHSCT est seule compétente pour désigner l'expert.
- ▶ impose à l'IT-CHSCT de rendre un avis sur le projet de l'employeur commun aux différents établissements concernés alors qu'il ne s'agissait jusqu'alors que d'une simple possibilité.



- ▶ Les CHSCT locaux vampirisés par l'instance de coordination des CHSCT
- ▶ Si des mesures d'adaptation du projet patronal, communes à plusieurs établissements, sont nécessaires, l'IT-CHSCT est seule consultée.
- ▶ Les CHSCT locaux restent consultés et rendent un avis uniquement sur les mesures d'adaptation du projet qui sont spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

- ▶ Les avis du CHSCT enserrés dans des délais préfix
- ▶ Les avis du CHSCT ou de l'instance temporaire de coordination des CHSCT doivent être désormais rendus dans des délais restreints insusceptibles en principe de dépassement. A l'issue de ces délais, le comité qui ne s'est pas prononcé est considéré comme ayant été consulté et avoir rendu un avis implicitement négatif (Art. L. 4612-8).
- ▶ Ces délais de consultation résultent d'un accord collectif. S'il n'existe pas de délégué syndical pour le négocier, l'accord est conclu entre les membres du CHSCT ou de l'IT-CHSCT et l'employeur. En l'absence d'accord, c'est un texte réglementaire qui fixe ces délais.

- ▶ Le mandat allongé à 4 ans
- ▶ Le mandat des membres du CHSCT est désormais de quatre ans (au lieu de deux).
- ▶ Si le mandat des membres du comité d'entreprise est réduit conventionnellement à 3 ou 2 ans, le mandat des membres du CHSCT est aligné sur celui-ci.
- ▶ Cet alignement sur la durée du mandat des membres du comité d'entreprise doit être effectif à compter du prochain renouvellement du comité en place

- ▶ Au moins 50 salariés : tous les salariés ont droit au CHSCT
- ▶ 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 (art. L. 4611-1).
- ▶ L'effectif de 50 salariés doit donc s'apprécier au niveau de l'entreprise lorsque les comités d'établissement ne couvrent pas l'ensemble des salariés.
- ▶ Tous les salariés travaillant dans des établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés doivent être rattachés à l'un des comités existants.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ La loi du 17 août 2015 regroupe les informations et consultations récurrentes du comité d'entreprise autour de trois grands thèmes.
- ▶ Ce réaménagement de l'information-consultation du comité d'entreprise est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ **Trois consultations annuelles**
- ▶ Il existait jusqu' alors neuf consultations annuelles. La nouvelle loi les réduit à trois.
- ▶ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le comité d' entreprise sera consulté chaque année sur :
  - les orientations stratégiques de l' entreprise ;
  - la situation économique et financière de l' entreprise ;
  - la politique sociale de l' entreprise, les conditions de travail et l' emploi.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ **1. Orientations stratégiques de l'entreprise**
- ▶ Les orientations stratégiques de l'entreprise sont définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.
- ▶ La consultation porte sur les conséquences de ces orientations 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., en outre, désormais sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.
- ▶ Elle porte également désormais sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle (Art. L. 2323-10).

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ 1. Orientations stratégiques de l'entreprise
- ▶ Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix (Art. L. 2325-35). Mais il doit supporter une partie des frais.
- ▶ La nouvelle loi prévoit qu'un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.
- ▶ Ce même accord doit définir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques, ainsi qu'à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.
- ▶



# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ 2. La situation économique et financière de l'entreprise
- ▶ La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
- ▶ L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ 2. La situation économique et financière de l'entreprise
- ▶ Pour cette consultation, le comité peut se faire assister d'un expert-comptable payé à 100 % par l'employeur (Art. L. 2325-35).
- ▶ Cette expertise remplace celle sur l'examen annuel des comptes et celle sur les documents de gestion prévisionnelle qui pouvait avoir lieu deux fois par exercice. Quelles conséquences ?
- ▶ L'expertise des comptes se trouve désormais enserrée dans un double délai : celui propre à l'expertise (délai de remise du rapport) et délai pour que le comité rende son avis sur la situation économique.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ 3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- ▶ Cette grande consultation porte sur 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. Elle porte également sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.
- ▶ Si l'entreprise compte plus de trois cents salariés, la consultation porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise. Et dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ 3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- ▶ Pour cette consultation, le comité peut se faire assister d'un expert-comptable payé à 100 % par l'employeur (Art. L. 2325-35 ).
- ▶ Cette expertise s'ajoute à celles prévues pour la consultation sur les orientations stratégiques et pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- ▶ Le comité peut en outre comme aujourd'hui s'adjoindre le concours du CHSCT

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

La base de données économiques et sociales, support des informations récurrentes

- ▶ La base de données économiques et sociales (BDES) est destinée à remplacer l'ensemble des informations, économiques et sociales données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel (IRP).
- ▶ La loi du 17 août 2015 amplifie cette démarche en supprimant l'obligation pour les employeurs d'établir un certain nombre de rapports et bilans qui jusqu'alors s'ajoutait aux données de la BDES.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ La base de données économiques et sociales, support des informations récurrentes
- ▶ Le contenu de la BDES constitue d'abord le support de la préparation par l'employeur de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. La loi du 17 août 2015 y ajoute une rubrique relative à l'égalité professionnelle. Le contenu peut être enrichi par accord.
- ▶ La fonction de la BDES est de mettre à disposition du comité d'entreprise et du CHSCT toutes les informations transmises de façon récurrentes au comité d'entreprise et qui sont liées aux deux autres consultations annuelles désormais prévues. Un accord collectif peut définir, y compris en moins favorable, la liste et le contenu des informations récurrentes prévues dans le cadre de ces deux consultations.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

## ▶ Les informations et consultations ponctuelles

- ▶ Les consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise sont maintenues en l'état.
- ▶ L'existence de la BDES ne dispense pas l'employeur de remettre aux élus et aux représentants syndicaux la documentation nécessaire en vue d'une consultation sur des événements ponctuels (par exemple introduction de nouvelles technologies ou opération de restructuration).
- ▶ L'ancien article L. 2323-6 du Code du travail dont le contenu est transféré à l'article L.2323-1 affirme toujours que le comité 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.
- ▶ Mais l'objet de la consultation ne doit avoir été traité dans le cadre de l'une des trois grandes consultations annuelles.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Les informations et consultations ponctuelles
- ▶ Les principales consultations ponctuelles sont les suivantes (entre parenthèses le nouvel article du Code du travail) :
  - ▶ - projet important d'introduction de nouvelles technologies (L. 2323-29) ;
  - ▶ - plan d'adaptation en cas de mutations technologiques importantes et rapides (L. 2323-30) ;
  - ▶ - projets de restructuration et de compression des effectifs (L. 2323-31) ;
  - ▶ - 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 (L. 2323-32 et L. 2323-33) ;
  - ▶ - offre publique d'acquisition (L. 2323-35 à L. 2323-45) ;
  - ▶ - problème ponctuel 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. 2323-46) ;
  - ▶ - mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (L. 2323-47) ;
  - ▶ - Sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire (L. 2323-48 et L. 2323-49).



# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Les informations et consultations ponctuelles
- ▶ Le comité d'entreprise conserve :
  - son droit d'alerte économique (L. 2323-50 à L. 2323-54) ;
  - son droit d'alerte sociale en cas d'accroissement important des contrats précaires (art. L. 2323-58) ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire (L. 2323-59).

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Attributions respectives des comités d'établissement et du comité central d'entreprise
- ▶ Les attributions économiques des comités d'établissement et du comité central d'entreprise sont de même *nature* (mêmes attributions consultatives et mêmes prérogatives) mais leur *étendue* diffère. Elles sont limitées par les pouvoirs confiés au chef d'établissement par la direction de l'entreprise.
- ▶ La loi du 17 août 2015 permet dans certaines hypothèses de dessaisir les comités d'établissement de leurs attributions consultatives.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Attributions respectives des comités d'établissement et du comité central d'entreprise
- ▶ Comité central
- ▶ Le comité central d'entreprise est d'abord seul consulté si le projet décidé au niveau de l'entreprise ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, c'est-à-dire lorsque le projet patronal n'implique aucune disposition particulière relevant des chefs d'établissement.
- ▶ Les comités d'établissement doivent cependant être informés du projet patronal puisque l'employeur est tenu de leur transmettre, par tout moyen, l'avis rendu par le comité central.
- ▶ Le comité central est également seul consulté si les éventuelles mesures de mise en œuvre du projet ne sont pas encore définies, bien qu'elles doivent faire l'objet d'une consultation du ou des comités d'établissement concernés.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Attributions respectives des comités d'établissement et du comité central d'entreprise
- ▶ Comités d'établissement
- ▶ Les comités d'établissement doivent être consultés sur l'application ou l'adaptation spécifique à l'établissement de la décision de la direction générale :
- ▶ - dès lors qu'une mesure générale à l'entreprise suppose des mesures d'adaptation au niveau d'un ou plusieurs établissements ;
- ▶ - ou si la mise en œuvre de cette mesure implique l'élaboration de dispositions particulières relevant normalement du chef d'établissement.
- ▶ Les comités d'établissement doivent être consultés en premier. La loi prévoit désormais que l'avis rendu par chaque comité d'établissement doit être transmis au comité central d'entreprise dans des délais à l'expiration desquels les comités d'établissement sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

# L'information-consultation du comité d'entreprise réorganisée

- ▶ Les délais de consultation fixés en priorité par accord collectif
- ▶ Les consultations du comité d'entreprise sont depuis la loi du 14 juin 2013 encadrées dans des délais restreints (Art. L. 2323-3 du Code du travail).
- ▶ Ces délais étaient fixés jusqu'alors par un accord conclu entre l'employeur et le comité adopté à la majorité des membres titulaires élus et, en l'absence d'accord, par décret.
- ▶ A compter du 1er janvier 2016, c'est en priorité un accord collectif conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs à la majorité de 30 % avec droit d'opposition éventuel des non signataires<sup>[1]</sup> qui fixera ces délais. Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical qu'ils seront fixés par un accord conclu entre l'employeur et le comité.
- ▶ En l'absence d'accord, il faudra s'en remettre aux délais de l'article R. 2323-1-1 du Code du travail.

- ▶ Litiges préélectoraux avec l'administration : compétence judiciaire en cas de désaccord
- ▶ Hier
- ▶ A défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, et si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, l'administration était jusqu'alors compétente :
  - ▶ - pour décider du nombre d'établissements distincts et de la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories pour l'élection du comité central d'entreprise (Art. L. 2327-7) ;
  - ▶ - pour la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel (Art. L. 2314-31) ;
  - ▶ - pour la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct pour l'élection des membres du comité d'établissement (Art. L. 2322-5 du code du travail) ;
  - ▶ - pour la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel (Art. L. 2314-11) et pour l'élection du comité d'entreprise (Art. L. 2324-13).
- ▶ L'inspecteur du travail est en outre compétent pour accorder des dérogations aux conditions légales d'ancienneté pour être électeur et candidat aux élections de délégués du personnel (Art. L. 2314-20) ou de comité d'entreprise (Art. L. 2314-18).

# Les élections dans l'entreprise

63

## ▶ Litiges préélectoraux avec l'administration : compétence judiciaire en cas de désaccord

Aujourd'hui

- ▶ La loi du 6 août 2015 confie désormais l'examen des recours contre la décision de l'administration au tribunal d'instance et dessaisit le juge administratif de cette compétence.
- ▶ Tous les recours exercés sur les litiges électoraux, y compris ceux découlant d'une décision du directeur régional du travail, seront traités par le juge judiciaire. La loi travail du 8 août 2016 a précisé que tout autre recours administratif était exclu (sauf recours gracieux devant la Direccte).
- ▶ La solution retenue préserve la logique des interventions respectives de l'administration du travail et du juge d'instance.
- ▶ La procédure applicable est celle applicable pour tout le contentieux électoral : déclaration au greffe ; délai de forclusion de 15 jours ; jugement en dernier ressort.
- ▶ Le juge d'instance peut dans une seule décision statuer sur l'ensemble des litiges concernant une même élection.
- ▶ Mais oubli du législateur ; Art. L. 2322-5 du code du travail visant la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct pour l'élection des membres du comité d'établissement n'avait pas été modifié. Corrigé par la loi travail du 8 août 2016.

# Les élections dans l'entreprise

64

- ▶ **Candidats : Représentation équilibrée des femmes et des hommes**
- ▶ Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (nouvel article L. 2324-22-1).
- ▶ Cette nouvelle obligation concerne l'ensemble des élections (comité d'entreprise, délégation unique, regroupement des institutions).
- ▶ Elle s'applique depuis le 1er janvier 2017.



# Les élections dans l'entreprise

65

- ▶ **Candidats : Représentation équilibrée des femmes et des hommes**
- ▶ Pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats devront être composées alternativement d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- ▶ Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il sera procédé à un arrondi arithmétique comme suit :
  - ▶ - arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
  - ▶ - arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

# Les élections dans l'entreprise

66

- ▶ **Candidats : Représentation équilibrée des femmes et des hommes**
- ▶ Exemple :
- ▶ Si l'effectif de l'entreprise est de 58 salariés avec 18 femmes et 40 hommes, il y a 3 candidats titulaires et 3 candidats suppléants à élire au comité d'entreprise.
- ▶ Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste sera de :  $3 \times 18/58 = 0,93$  arrondi à 1 titulaire et 1 suppléant.
- ▶ Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste sera de :  $3 \times 40/58 = 2,06$  arrondi à 2 titulaires et 2 suppléants.
- ▶ 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 devra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

# Les élections dans l'entreprise

67

- ▶ **Candidats : Représentation équilibrée des femmes et des hommes**
- ▶ L'accord préélectoral devra mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- ▶ Si le juge saisi après l'élection constate le non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats, cela entraînera l'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre.
- ▶ Le juge devra annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (Art. L. 2324-23).
- ▶ Si c'est la composition alternée des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette prescription sera annulée. Mais des élections ne devront pas être organisées (Art. L 2324-10).

# La négociation collective

68

- ▶ Les négociations obligatoires sont regroupées en trois blocs - fourre-tout, et la périodicité des négociations devient négociable.
- ▶ La loi facilite une nouvelle fois la négociation en l'absence de délégués syndicaux.

# La négociation collective

## ► Regroupement des thèmes de négociation

### AUJOURD'HUI **12** OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

- 1 Salaires effectifs/durée effective du temps de travail/organisation du temps de travail
- 2 Intéressement, participation, épargne salariale
- 3 Protection sociale complémentaire des salariés
- 4 Egalité hommes/femmes
- 5 Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- 6 Pénibilité
- 7 Droit d'expression
- 8 Qualité de vie au travail
- 9 Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- 10 Contrat de génération
- 11 Gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques
- 12 Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

### A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANV. 2016 **3** GROUPES

émunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée

**Négociation annuelle\***

égalité entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail

**Négociation annuelle\***

gestion des emplois et des parcours professionnels  
(Entreprises d'au moins 300 salariés -

**Négociation triennale\***

\*sauf accord collectif majoritaire modifiant la périodicité

# La négociation collective

70

- ▶ Regroupement des thèmes de négociation
- ▶ 1er bloc : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- ▶ Ce bloc comprend :
  - ▶ — Les salaires effectifs ;
  - ▶ — La durée et l'organisation du temps de travail, temps partiel compris, et éventuellement la réduction du temps de travail ;
  - ▶ — L'intéressement, la participation, l'épargne d'entreprise, sauf s'il existe un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne entreprise,
  - ▶ un Perco ou un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs;
  - ▶ — Le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts hommes/femmes en matière de rémunération et déroulement de carrière.

# La négociation collective

71

- ▶ Regroupement des thèmes de négociation
- ▶ Le deuxième bloc de thèmes que l'entreprise doit aborder chaque année
- ▶ comprend :
  - ▶ — L'articulation vie professionnelle/vie personnelle ;
  - ▶ — Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle hommes/femmes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, mixité des emplois).
  - ▶ — Les mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement, emploi et formation professionnelle;
  - ▶ — Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - ▶ — Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé, sauf si un accord d'entreprise ou de branche existe.
  - ▶ — Enfin, cette négociation pourra aussi aborder la prévention de la pénibilité
- ▶ Cette négociation s'appuie désormais sur la rubrique « égalité professionnelle » de la base de données économiques et sociales.

# La négociation collective

72

- ▶ Regroupement des thèmes de négociation
- ▶ Le troisième bloc de thèmes est consacré à la gestion des emplois et des parcours professionnels
- ▶ La négociation sur ces thèmes est triennale et concerne les entreprises
- ▶ d'au moins 300 salariés. Le bloc couvre la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économique, ce qui inclut l'ancienne GPEC, auxquelles sont rattachés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- ▶ La négociation peut également porter sur le contrat de génération.



# La négociation collective

73

- ▶ Possibilité de déroger à la périodicité des négociations

La possibilité de faire passer, pour tout ou partie des thèmes, la fréquence des négociations de un à trois ans maximum, pour les négociations annuelles, et de trois à cinq ans maximum, pour les négociations triennales, est soumise à conditions. Par exemple, une entreprise peut décider de négocier le temps de travail, qui fait partie du premier bloc, avec l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (deuxième bloc), et ce tous les deux ans au lieu de tous les ans.

- ▶ La possibilité de modifier la périodicité des négociations obligatoires concerne maintenant aussi le niveau de la branche. La loi « travail » assouplit par ailleurs le dispositif.

# La négociation collective

74

- ▶ Possibilité de déroger à la périodicité des négociations
- ▶ Dispositions communes à l'entreprise et la branche
  - \* Le calendrier des négociations est défini par un accord collectif
  - \* L'accord peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes
  - \* Limites :
    - trois ans pour les négociations annuelles ;
    - cinq ans pour les négociations triennales
    - sept ans pour les négociations quinquennales ([art. L. 2222-3, al. 2, nouveau du Code du travail](#)).
  - \* Si un accord fixe une périodicité différente pour la négociation des salaires :

une organisation signataire peut, avant l'échéance, demander que des discussions sur ce thème soient engagées. Dans l'entreprise, l'employeur doit y faire droit sans délai. Dans la branche le sujet est mis sans délai à l'ordre du jour ([art. L. 2222-3, al 3 et L. 2242-20 modifiés du Code du travail](#)).

# La négociation collective

75

- ▶ Possibilité de déroger à la périodicité des négociations
- ▶ Dispositions propres à l'entreprise
- ▶ Cette faculté n'est ouverte qu'aux entreprises dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action visant l'égalité professionnelle hommes/femmes et uniquement pour modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité homme/femme .
- ▶ L'accord modifiant la fréquence des pourparlers dans l'entreprise doit être majoritaire (mais aux nouvelles conditions de la loi du 8 août 2016 à compter du 1er septembre 2019).
- ▶ L'accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement des thèmes différents, dès lors que chacun des

# La négociation collective

76

- ▶ La négociation en l'absence de délégué syndical encouragée
- ▶ Les lois de 2004, puis de 2008, avaient déjà ouvert la possibilité de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.
- ▶ La loi du 17 août 2015 débarrasse une nouvelle fois les dispositifs d'une partie de leurs contraintes, dévalorisant un peu plus le rôle des syndicats plutôt que de chercher à renforcer leur présence dans les entreprises. Et la loi du 8 août 2016 assouplit encore le dispositif pour faciliter les accords régressifs.

Négociateurs salariés	Avant	Loi du 17 août 2015 et du 8 août 2016
<b>Représentants élus du personnel</b>	<p>Entreprises de moins de 200 salariés</p> <p>Thèmes limités : accords portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif</p> <p>Condition de validité de l'accord : conclusion par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages aux dernières élections ; approbation par la commission paritaire de branche</p>	<p><b>1<sup>er</sup> élus mandatés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Pas de condition d'effectif</li> <li>. Elu, titulaire ou suppléant, mandaté par un syndicat représentatif dans la branche, ou à défaut au niveau national interprofessionnel (un seul mandaté par organisation)</li> <li>. pas de limitation des thèmes</li> <li>. Condition de validité de l'accord : approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</li> </ul> <p><b>2<sup>e</sup> élus non mandatés (à défaut de la solution 1<sup>er</sup>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Pas de condition d'effectif</li> <li>. Thèmes limités : accords portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ;</li> <li>. Conditions de validité de l'accord : conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages aux dernières élections ; transmission de l'accord pour information à une commission paritaire de branche (avant la loi du 8 août 2016 l'accord devait être approuvé par la CPB).</li> </ul>
<b>Salariés mandatés</b>	<p>Entreprises sans élus :</p> <p>Salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau de la branche .</p> <p>Thèmes limités : accords portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif</p> <p>Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>	<p>Aucun élu ne souhaite négocier ou un PV atteste de l'absence d'elu ou l'entreprise compte moins de 11 salariés.</p> <p>Salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national interprofessionnel</p> <p>Thèmes illimités : toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement (avant la loi du 8 août 2016 les accords devaient porter sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif)</p> <p>Condition de validité de l'accord : signature par un ou plusieurs salariés mandatés et approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.</p>

# Elus et mandatés : évolution des salaires et valorisation de l'expérience

- ▶ Garantie de non-discrimination salariale
- ▶ La loi du met en place un dispositif visant à garantir la non-discrimination salariale pour certains représentants du personnel.
- ▶ Cette garantie légale s'applique aux seuls représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.
- ▶ Cette garantie d'évolution de sa rémunération n'est pas exclusive d'une réparation de l'ensemble des autres préjudices et notamment celui résultant de la discrimination dans le déroulement de carrière, soit par accord collectif, soit par l'action en justice du salarié.

# Elus et mandatés : évolution des salaires et valorisation de l'expérience

79

- ▶ **Garantie de non-discrimination salariale**
- ▶ Les intéressés doivent bénéficier, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, d'une évolution de leur rémunération au moins égale 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.
- ▶ A défaut de tels salariés, l'évolution de la rémunération doit être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

# Elus et mandatés : évolution des salaires et valorisation de l'expérience

80

- ▶ Valorisation de l'expérience des représentants du personnel
- ▶ A l'heure actuelle un accord détermine les mesures à mettre en oeuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives (Art. L. 2141-5).
- ▶ Cet accord sur la valorisation des parcours professionnels est un accord collectif de travail soumis à la condition de majorité de 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- ▶ La loi élargie les thèmes de négociation puisque l'accord doit désormais intégrer la vie personnelle dans les mesures de conciliation avec la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives.
- ▶ Il doit également veiller à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à ces mesures de conciliation.



# Elus et mandatés : évolution des salaires et valorisation de l'expérience

81

- ▶ **Entretiens en début et en fin de mandat**
- ▶ Au début du mandat, un entretien professionnel avec l'employeur est accordé à tout représentant du personnel titulaire (donc y compris les représentants syndicaux au comité d'entreprise) et tout délégué syndical (Art. L. 2141-5).
- ▶ Il est réalisé à la demande de l'élu ou mandaté concerné.
- ▶ Il présente un caractère individuel et ne remplace pas l'entretien professionnel devant avoir lieu tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- ▶ Il ne remplace pas non plus l'entretien professionnel ayant lieu tous les six ans et destiné à faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (Art. L. 6315-1).

# Elus et mandatés : évolution des salaires et valorisation de l'expérience

- ▶ Entretiens en début et en fin de mandat
- ▶ A la fin du mandat, la loi prévoit un entretien de nature professionnelle avec l'élu ou le délégué dont l'objet est de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
- ▶ Ces thèmes sont abordés au cours de l'un des entretiens professionnels (tous les deux ou six ans) évoqués ci-dessus.
- ▶ Les conditions requises pour bénéficier de cet entretien de fin de mandat sont restrictives puisque ne sont concernés que le titulaire du mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut de contrat, de la durée applicable dans l'établissement. Comme la garantie d'évolution de rémunération, cela ne concernera que peu de bénéficiaires.

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

- ▶ Création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)
- ▶ Les CPRI de la loi du 17 août 2015 ont le mérite d'instituer une représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qu'on appellera ici « très petites entreprises » (TPE), où l'élection de délégués du personnel n'est légalement pas possible.

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

- ▶ **Quand est-elle obligatoire ?**
- ▶ La CPRI doit être instituée au niveau de chaque région pour les entreprises de moins de 11 salariés ne relevant pas de branches qui ont mis en place des commissions paritaires régionales aux caractéristiques suivantes :
  - ▶ - des attributions identiques à celles des CPRI ;
  - ▶ - une composition réunissant au moins cinq représentants des syndicats représentatifs et cinq représentants d'organisations patronales représentatives issus, les uns comme les autres, d'entreprises de moins de 11 salariés.

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

- ▶ **Composition et désignation des membres**
- ▶ La commission, qui doit respecter la parité hommes/femmes, est composée de 20 membres désignés pour quatre ans renouvelables, soit :
  - ▶ — 10 sièges attribués aux organisations syndicales à vocation interprofessionnelle, proportionnellement à leur audience dans les entreprises de moins de 11 salariés de la région (audience mesurée aux élections des TPE) ;
  - ▶ — 10 sièges attribués aux organisations d'employeurs à vocation interprofessionnelle, en fonction de leur audience telle que définie à l'article L. 2151-1-I, 6° auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant à des branches couvertes par la commission.

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

86

- ▶ **Attributions des commissions paritaires**
- ▶ — Les CPRI informent et conseillent salariés et employeurs sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.
- ▶ — Elles ont la charge d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux TPE, notamment en matière d'emploi, de formation, GPEC, conditions de travail, santé au travail, égalité professionnelle, travail à temps partiel et mixité des emplois.
- ▶ — Elles peuvent faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs, qui n'ont pas été portés devant les tribunaux, avec l'accord des parties concernées ;
- ▶ — Elles peuvent faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles
- ▶ *Art. L. 23-113-1 du Code du travail*

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

- ▶ Des moyens limités
- ▶ Nombre de commissions restreint (13)
- ▶ Un crédit d'heures faible (5 heures par mois) sauf circonstances exceptionnelles (information de l'employeur dans un délai de 8 jours)
- ▶ Maintien de la rémunération du représentant salarié, versée à échéance normale
- ▶ Mais remboursé par l'organisation syndicale qui a désigné l'intéressé. Les frais générés par le fonctionnement de la commission, la participation des membres aux réunions, la formation et l'indemnisation des représentants salariés et employeurs sont financés par le fonds paritaire de financement des syndicats au titre de sa mission relative aux politiques paritaires.

# Représentation des salariés dans les très petites entreprises

- ▶ Des moyens limités
- ▶ Accès aux entreprises possible mais à condition d'avoir l'autorisation de l'employeur
- ▶ Statut de salarié protégé
- ▶ L'autorisation de l'inspection du travail est requise en cas de licenciement, rupture de CDD avant terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude, ou non-renouvellement de CDD.