



1

NOUVELLES DISPOSITIONS DU DIALOGUE SOCIAL ET DU DROIT DU TRAVAIL

loi Macron dite « loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques »
loi Rebsamen dite « loi relative au dialogue social et à l'emploi »

NOUVELLES DISPOSITIONS DU DIALOGUE SOCIAL ET DU DROIT DU TRAVAIL

La loi Macron, la loi Rebsamen : 2 lois aux forts impacts sur le dialogue social.

LES 2 LOIS ONT ÉTÉ PROMULGUEES AU JO les 7 et 18 AOUT 2015

A la date de la présente rédaction, tous les décrets d'application ne sont pas parus.
Aussi le présent document sera mis à jour régulièrement.



3

LA LOI MACRON

Loi dite « **loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques** »

LOI MACRON

Décret en
septembre

Le travail du dimanche et en soirée

La position de la CFDT : « Si la loi permet des compensations pour les salariés qui travaillent aujourd'hui le dimanche et n'en ont pas, la CFDT dit "banco !" Mais le travail du dimanche doit rester une exception et ne peut être autorisé que par accord. »
Elle a obtenu gain de cause sur ces points : la loi introduit « l'obligation pour toutes les entreprises, sans distinction de taille, de verser à leurs salariés travaillant le dimanche une compensation salariale »

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, par décision du maire.

Le nombre maximal de ces dimanches est de 12 par an

Le travail en soirée : pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (**article L 312-24 du code du travail**) qui mettent à disposition des biens et des services, le début de la période de travail de nuit peut être reportée jusqu'à 24 heures. Lorsqu'il est fixé après 22 h 00, il s'achève à 7 h 00.

Les établissements devront être couverts par un accord collectif (branche, groupe, entreprise, territorial).

Chacune des heures effectuées entre 21 H00 et le début de la période de travail de nuit, est rémunérée au moins le double de la rémunération due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Seuls les salariés volontaires (accord donné par écrit) peuvent travailler entre 21 H 00 et 24 H 00.

Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir refusé de travailler entre 21 h 00 et le début de la période de nuit.

LOI MACRON

Décret
en
octobre
2015

Mesures relatives aux personnes handicapées

Article L 5212-7-1 du code du travail : l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de salariés handicapés en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

LOI MACRON

La justice prud'homale

Le bureau de conciliation sera désormais le « bureau de conciliation et d'orientation - BCO-»

- Le bureau de conciliation et d'orientation assure désormais la mise en état des affaires (rassemblement des pièces...). L'article **L.1454-1-2 du code du travail (nouveau)** prévoit qu' « *un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.* »
- De plus, l'**article L.1454-1-3 (nouveau) du code du travail** dispose qu'« *en cas de non-comparution d'une partie, sauf motif légitime, le bureau conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués* ».
- Par ailleurs, les conseillers prud'homaux auront un rôle plus important car ils choisiront la voie la plus adaptée pour le traitement de l'affaire : la formation normale, la formation restreinte ou le renvoi direct en départage.

LOI MACRON

La justice prud'homale

- En cas d'échec de la conciliation, l'affaire pourra être renvoyée soit devant la formation normale du bureau de jugement (4 conseillers) soit devant la formation dite « restreinte » du bureau de jugement
- Cette formation dite « restreinte » sera composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur et sera saisie pour les dossiers relativement simples et notamment les litiges portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.
- Il faudra nécessairement l'accord préalable des parties.
- Cette formation doit statuer dans un délai de trois mois. Si elle considère que l'affaire ne relève pas de son domaine de compétence ou se déclare en partage de voix, l'affaire sera directement renvoyée devant la formation de départage.

LOI MACRON

La justice prud'homale

La position de la CFDT : favorable à une amélioration de la justice prud'homale (51 condamnations de la France en 2013 par la Cour européenne des droits de l'homme, délais trop longs). Création d'un vrai statut pour le défenseur syndical revendiqué de longue date par la CFDT. Une formation initiale et continue obligatoire. De vrais avancés sur le statut des conseillers prud'homaux : renforcement de leurs prérogatives en matière de conciliation, instauration d'une procédure de mise en état des dossiers.

Par contre : le renvoi des dossiers directement de la conciliation vers le départage et la construction d'un circuit court déshabillent les compétences des conseillers prud'homaux

- En effet, le bureau de conciliation pourra également renvoyer l'affaire directement devant la formation de départage présidée par un juge professionnel dans trois situations :
 - d'office par le bureau de conciliation en raison de la nature de l'affaire ;
 - de droit lorsque le salarié et l'employeur le demandent (Cette possibilité sera très infime car les employeurs éviteront de solliciter le renvoi direct devant cette formation pour gagner du temps) ;
 - à la demande d'une partie si le bureau de conciliation et d'orientation est partagé
- Une commission nationale de discipline présidée par un président de chambre de la Cour de Cassation est instaurée
- Les conseillers prud'homaux ont l'obligation de suivre une formation initiale et continue, à défaut de suivi de formation, le conseiller est considéré comme démissionnaire.

LOI MACRON

La justice prud'homale

COMPETENCE DU JUGE JUDICIAIRE EN CAS DE CONTESTATION D'UNE DECISION DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

- Répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel pour les élections DP et CE (article L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail)
- Reconnaissance par l'autorité administrative du caractère d'établissement distinct pour les élections des DP et du CE (article L 2314-31 et L 2327-7 du code du travail)
- Dérogation accordée par l'inspecteur du travail aux conditions d'ancienneté pour être électeur et pour l'éligibilité pour les élections des DP et du CE (article L 2314-20 et L 2324-18 du code du travail)

LOI MACRON

La justice prud'homale – le défenseur syndical

Mise en application
au plus tard le 1^{er} jour
du 12^{ème} mois de la
promulgation de la loi

Reconnaissance du statut du défenseur syndical : article L 1453-4 du code du travail : un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prudhommes et les cours d'appel en matière prud'homale

- Publication par chaque organisation syndicale et professionnelle de la liste des défenseurs syndicaux ;
- Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose d'une limite de 10 h 00 mensuelle
- Maintien de salaire des défenseurs syndicaux pendant les heures de délégation pour l'exercice de ses fonctions, **dans la limite de 10 H 00 par mois**. Cette rémunération sera remboursée aux employeurs par l'Etat ;
- Le défenseur a droit à 2 semaines de formation par période de 4 ans; ces formations font partie du plan de formation de l'entreprise
- Le défenseur syndical bénéficie de la protection contre le licenciement. Ainsi, toute rupture du contrat de travail devra être autorisée par l'administration

LOI MACRON

DELIT D'ENTRAVE

Position de la CFDT : pour les représentants du personnel le délit d'entrave est une véritable arme de dissuasion. Ce que la CFDT entend bien préserver à destination des employeurs indécis. Reste à s'assurer que les nouvelles sanctions financières auront bien un « effet dissuasif suffisant »

Les peines sanctionnant le délit d'entrave aux IRP sont révisées :

- L'obstacle à la constitution des IRP est puni d'une amende de 7500 €
- L'obstacle à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement régulier des IRP est puni d'une amende de 7500 €
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur qui omet d'établir et de soumettre chaque année le bilan social au CE peut être puni d'une amende de 7500 .€ (la peine de prison est supprimée)

LOI MACRON

INFORMATION DES IRP

APRES LA PROCLAMATION DES RESULTATS ELECTORAUX

L'employeur devra transmettre une copie des PV des élections dans les meilleurs délais et par tous moyens

- **Aux OS qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés**
- **Aux OS ayant participé à la négociation du protocole pré-électoral**

ORDRE DU JOUR DU CHSCT

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif, seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT

LOI MACRON

Applicables aux
procédures de
licenciement
engagées après la
publication de la loi

ANNULATION DE LA VALIDATION OU DE L'HOMOLOGATION D'UN PSE POUR INSUFFISANCE DE MOTIVATION

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation du PSE en raison d'une insuffisance de motivation : l'autorité administrative (le DIRECCTE) prend une nouvelle décision motivée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à l'administration.

Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la 1^{ère} décision de validation ou d'homologation, par tout moyen.

L'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la 1^{ère} décision du DIRECCTE est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur. (Article L 1235-16 du code du travail).

LOI MACRON

Décret en
décembre
2015

CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Position de la CFDT : le projet de loi était inacceptable, aussi le périmètre d'application des critères d'ordre a été élargi à celui de chaque zone d'emploi de l'entreprise concerné.

Dans le cadre d'un PSE : le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif ou par accord unilatéral.

Dans le cas d'un accord unilatéral : le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. (article L 1233-5 du code du travail)

OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré « sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie ». **Article L 1233-4 du code du travail**

Lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé, peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements.

LOI MACRON

ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'accord de maintien de l'emploi passe de 2 à 5 ans

L'accord doit déterminer les modalités selon lesquelles chaque salarié est informé de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord de maintien de l'emploi à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique (modalités d'un licenciement individuel pour motif économique)

L'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement

Le salarié bénéficie du congé de reclassement

LOI MACRON

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un PSE, la proposition par l'employeur, à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, du **bénéfice du CSP**, est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation (**article L 1233-66 du code du travail**).

L'employeur contribue au financement du CSP par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions afférente.

LOI MACRON

CESSION D'ENTREPRISE

Décret en
décembre
2015

La loi Macron, a aménagé l'obligation d'information des salariés en cas de cession d'une entreprise de moins de 250 salariés (dispositions du code de commerce)

Chaque salarié est informé individuellement afin de pouvoir présenter une offre d'achat.

L'obligation d'information est limitée au seul cas de la vente de l'entreprise

Le défaut d'information préalable des salariés entraîne une action en responsabilité, permettant le prononcé d'une amende civile plafonnée à 2 % du montant de la vente.

A défaut de publication du décret, les nouvelles dispositions s'appliqueront à partir du 6 février 2016.

LOI MACRON

DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS

Lorsque l'inspection du travail constate un manquement grave, commis par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national, notamment aux règles relatives au SMIC, au repos quotidien ou hebdomadaire, à la durée du travail, aux conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, il enjoint par écrit l'employeur de mettre fin à cette situation.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de l'employeur est immédiatement prévenu.

LOI MACRON

L'intéressement - Participation

Un amendement a été voté pour obliger les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement avant le 30 décembre 2017

- **Forfait social de 8 % au lieu de 20 % pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place un accord**
- **Alignement des délais de versement de l'intéressement et de la participation**
- **Instauration d'un Perco par ratification des 2/3 des salariés dans les entreprises dépourvues de DS**
- **Possibilité pour tous les salariés de verser 10 jours de congés sur leur Perco**
- **La gestion pilotée des Perco devient « par défaut »**
- **Possibles versements « unilatéraux » de l'employeur sur les Perco**

LOI MACRON

AVIS DE LA COUR DE CASSATION SUR L'INTERPRETATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE OU D'UN ACCORD COLLECTIF

Les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, solliciter l'avis de la Cour de Cassation, avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

LOI MACRON

RENFORCER LE ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Position de la CFDT :
La cfdt soutient cette réforme qui doit permettre une plus grande effectivité et rapidité des sanctions en cas de manquement de l'employeur à la législation

Le gouvernement est autorisé à prendre, par voie d'ordonnance, **les mesures afin de**

- **Renforcer le rôle de surveillance et les prérogatives de l'inspection du travail.**
- **Coordonner les différents modes de sanction**
- **Réviser l'échelle des peines en matière de santé et sécurité au travail**

LOI REBSAMEN

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

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

Une représentation universelle des salariés des TPE (moins de 11 salariés).

Les TPE représentent 4,6 millions de salariés dépourvus de représentation.

Des commissions paritaires interprofessionnelles régionales seront instituées à compter du 1^{er} juillet 2017.

Ces commissions ne représentent pas les salariés dont l'entreprise est rattachée à une branche et qui ont mis en place des commissions régionales.

Sa composition : 5 représentants des organisations d'employeurs représentatives et au moins 5 représentants des OS de salariés représentatives.

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

Le rôle des CPRI

- Informer et conseiller les salariés et les employeurs des TPE sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables.
- Réponses et services aux salariés ayant besoin d'accompagnement.
- Informer, débattre, rendre des avis sur les problématiques spécifiques aux TPE (emploi, formation, GPEC, conditions de travail et de santé)

La CPRI ne négociera pas

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

Acquis cfdt :

- La représentation par des salariés issus des TPE
- La prise en compte de l'audience des OS et des OP pour l'attribution des sièges

La représentation du personnel

Composition de la CPRI

- 20 membres désignés pour 4 ans par les OS de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.
- 10 sièges seront attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel.

La désignation sera contestable devant le TI dans un délai de 15 jours

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

CPRI : MOYENS

Acquis CFDT :

- La mutualisation et l'annualisation des heures entre les représentants
- Le maintien du salaire des représentants en heures de délégation

- 5 heures / par mois pour le représentant salarié (pouvant être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles : exemples : menaces sur les effectifs, délocalisation)
- 30 heures / par an de temps passé en commission
- Considéré comme temps de travail effectif (salaire remboursé par l'OS à l'employeur)
- Statut protecteur
- Les frais seront pris en charge par le fonds paritaire de financement du paritarisme
- Les membres des CPRI auront accès à l'entreprise sur autorisation de l'employeur (article L 23-113-2 nouveau du code du travail)

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

CPRI : MISSIONS :

- Acquis CFDT :**
- La mission de médiation
 - L'accès à l'entreprise pour exercer cette mission, en cas d'accord de l'employeur
- Mission d'informations, conseils sur les droits des salariés
 - Informations et débats sur les problématiques spécifiques aux TPE et à leurs salariés (emploi, formation, GPEC, conditions de travail et santé au travail, égalité professionnelle)
 - Médiation en cas de d'accord des parties

CPRI : FONCTIONNEMENT

Les modalités de fonctionnement des CPRI devront être fixées dans son règlement intérieur

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

L'AUDIENCE PATRONALE EN QUESTION

La 1^{ère} mesure de l'audience patronale doit intervenir, tant au niveau de la branche qu'au niveau national et interprofessionnel en 2017

Une concertation va s'ouvrir entre les organisations professionnelles d'employeurs, membres du fonds paritaire de financement du dialogue social, au plus tard le 15 novembre 2015

NOUVELLES REGLES POUR LE REGROUPEMENT DES INSTANCES

Application
immédiate
(des accords
sont déjà en
cours de
négociation)

La représentation du personnel

LE REGROUPEMENT DES IRP

est ouverte aux entreprises **d'AU MOINS 300 SALARIES** ainsi qu'à celles –quel que soit l'effectif- appartenant à une **Unité Economique et Sociale (UES)** regroupant au moins 300 salariés. **Article L 2391-1 nouveau du code du travail.**

Un accord collectif majoritaire est nécessaire.

L'employeur peut définir avec les syndicats représentatifs l'architecture de représentation du personnel la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise.

CE – DP – CHSCT

ou

CE + DP – CE + CHSCT – DP + CHSCT

position de la
CFDT :
Permettre, dans les
grandes
entreprises, de
négocier une
organisation
différente des IRP
par accord collectif,
lorsque le dialogue
social le permet.
Cette idée à été
intégrée dans la loi

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

LE REGROUPEMENT DES IRP

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement MAJORITAIRE peut prévoir la création de **l'instance commune** – **article L 2391-3 nouveau du code du travail** –

L'instance commune est dotée de la personnalité civile

Elle peut donc agir en justice

Lorsque le CE est intégrée : elle peut gérer son patrimoine

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

A QUEL MOMENT METTRE EN PLACE LE REGROUPEMENT DES IRP ?

- Lors de la constitution de l'une des institutions
- Lors du renouvellement de l'une des institutions.

L'accord collectif majoritaire devra donc organiser la prorogation ou la réduction de la durée des mandats existants pour faire coïncider leur échéance.

La représentation du personnel

Décret
fixant le
nombre à
venir

POINT DE
VIGILANCE :

Les règles
d'élection sont
fixées par la loi
Elles ne doivent
pas être modifiées
par accord

LA COMPOSITION DE L'INSTANCE REGROUPANT LES IRP

L'instance comporte des représentants du personnel : titulaires et suppléants élus selon les règles régissant les élections au CE (si l'instance intègre le CE).

Si l'instance n'intègre pas le CE : par exemple DP – CHSCT, se sont les règles électorales des DP qui s'appliquent (**article L 2392-3 nouveau du code du travail**)

Le nombre de représentants est fixé par l'accord sans pouvoir être inférieur au seuil fixé par décret

La représentation du personnel

LES COMMISSIONS DE L'INSTANCE

L'accord peut prévoir la création de commissions au sein de l'instance commune :

- Commission économique
- Formation
- Logement
- Égalité professionnelle
- Commission des marchés

Si l'instance comporte le CHSCT, la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est déterminée.

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE DE REGROUPEMENT

L'accord fixe :

- Le nombre minimal de réunions (au moins tous les 2 mois)
- Les modalités d'établissement et de communication aux représentants du personnel de l'ordre du jour
- Le nombre d'heures de délégation (le décret à venir en fixera le minimum)
- Le rôle respectif des titulaires et des suppléants
- Le nombre de jours de formation
- La composition et le fonctionnement de l'éventuelle commission HSCT
- Le nombre minimum de réunions consacrées aux questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail (au moins 4 / an)
- Le nombre de commissions et leur fonctionnement

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

DENONCIATION DE L'ACCORD DE REGROUPEMENT DES INSTANCES

L'accord prend fin à l'expiration du délai de préavis qu'il contient.

Il n'y a pas de période de survie de 12 mois à ajouter (contrairement aux règles de dénonciation habituelles)

L'employeur doit, sans délai, procéder à de nouvelles élections.

Les mandats seront prorogés jusqu'à la date de mise en place des nouvelles institutions
(article L 2394-1 nouveau du code du travail)

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

LES RS ET L'INSTANCE DE REGROUPEMENT

Lorsque les réunions de l'instance portent sur les attributions dévolues au CE, les RS au CE peuvent y assister dans les conditions prévues pour les réunions du CE.

NOUVELLES REGLES POUR LA DUP

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

Position de la CFDT

Il est très regrettable que l'employeur puisse décider seul de la mise en place d'une DUP

L'extension de la DUP aux entreprises de 200 à 299 salariés n'est pas une demande de la CFDT

LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL : LA DUP

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent mettre en place une DUP ;

Le CHSCT est intégré à la DUP : DUP = CE/DP/CHSCT

L'employeur peut décider de mettre en place la DUP après consultation des IRP.

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

POINT DE VIGILANCE :

Le nombre de représentants est renvoyé à un décret

La CFDT est toujours mobilisé pour peser sur la rédaction de ce décret

LA COMPOSITION DE LA DUP

- Représentants du personnel élus selon les règles du CE et non plus les DP
- Nombre fixé par décret (à venir) mais l'accord préélectoral peut augmenter ce nombre

A noter : l'accord préélectoral est conclu avec :

- Les OS qui satisfont aux critères de représentativité
- Celles reconnues représentative dans l'entreprise ou l'établissement
- Celles ayant constitué une section syndicale
- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

Acquis
CFDT :
La
possibilité
de
mutualiser
les heures
entre
titulaires
et
suppléant
s

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois
50 à 74 salariés	5 titulaires	65 heures (13 heures chacun)
75 à 99 salariés	6 titulaires	84 heures (14 heures chacun)
100 à 124 salariés	7 titulaires	105 heures (15 heures chacun)
125 à 149 salariés	8 titulaires	136 heures (17 heures chacun)
150 à 174 salariés	9 titulaires	162 heures (18 heures chacun)
175 à 199 salariés	10 titulaires	190 heures (19 heures chacun)
200 à 249 salariés	11 titulaires	209 heures (19 heures chacun)
250 à 299 salariés	12 titulaires	228 heures (19 heures chacun)

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

SECRETAIRE ET ADJOINT DE LA DUP

Les membres de la DUP désigne un Secrétaire et un Adjoint.

Ils exercent les fonctions du Secrétaire du CE et du CHSCT

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

La représentation du personnel

La DUP

Acquis CFDT :
- La participation des suppléants aux réunions avec voix consultative délibérative en l'absence des titulaires mais aussi avec voix consultative en présence des titulaires

- Réunion sur convocation de l'employeur **UNE FOIS** tous les **DEUX MOIS**
- Les sujets relevant du **CHSCT** sont abordés au moins lors de **4 réunions sur 6**
- L'ordre du jour est établi conjointement et les consultations obligatoires (légales ou conventionnelles) sont inscrites de plein droit. **L'ordre du jour devra être transmis** au membres **8 jours au moins** avant la séance. **(article L 2326-5 nouveau du code du travail)**
- Les **membres suppléants de la DUP** assistent aux réunions avec voix consultative **(article L 2326-5 nouveau du code du travail)**
- **La DUP a le droit de recourir à des experts**, mais l'expertise devra être commune sur les questions du CHSCT et du CE
- Les avis sont rendus dans les délais applicable aux avis du CE

NOUVEAUTES POUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DS

Négociation dans les entreprises dépourvues de DS en présence d'élus

- Dans toutes les entreprises quelle que soit leur effectif
- La négociation s'engage, **en priorité**, avec **des élus expressément mandatés par une OS représentatives dans la branche** dont relève l'entreprise, à défaut, par une OS représentatives au niveau national ou interprofessionnel. Le mandaté peut être élu titulaire ou suppléant
- **A défaut d'élus mandatés**, l'employeur peut négocier avec un élu **TITULAIRE non mandaté**
- **Si aucun élu n'a souhaité négocier**, l'employeur peut négocier avec un **salarié non élu mandaté**

L'employeur doit informer de l'ouverture d'une négociation, les représentants élus du personnel, les Organisations Syndicales représentatives dans les branches dont relève l'entreprise, ou, à défaut, les OS représentatives au niveau national et interprofessionnel, et ce par tout moyen.

NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DS

AVEC QUI ?	LES THEMES DE LA NEGOCIATION	CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD	REFERENCES LEGALES Code du travail
1) Avec des élus expressément mandatés Titulaires ou suppléants	Tous les sujets de négociation	Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés	Article L 2232-21 modifié
2) Avec des élus non mandaté Titulaire (exclusivement)	Les sujets nécessitant un accord collectif Sauf : accord de méthode en cas de PSE	Signature par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés ET approbation par la commission paritaire de branche	Article L 2232-22 modifié
3) Si aucun élu n'a souhaité négocier, avec un salarié non élu mandaté		Référendum organisé dans l'entreprise : approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (décret à venir)	Article L 2232-24 modifié

NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DS et d'ELUS

AVEC QUI ?	LES THEMES DE LA NEGOCIATION	CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD	REFERENCES LEGALES Code du travail
Avec des salariés mandatés par une OS représentatives dans la branche, ou, à défaut, par une plusieurs OS représentatives au niveau national et interprofessionnel.	Les négociations dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs de méthode en cas de PSE	L'accord est soumis par référendum aux salariés. Les salariés doivent l'approuver à la majorité des suffrages exprimés (décret à venir). A noter : faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.	Article L 2232-24 modifié

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION DES ACCORDS DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DS

Les modalités seront définies par décret

Conséquences :

Les modalités de renouvellement, révision et dénonciation ne pourront plus être définies par l'employeur les représentants élus ou le salarié mandaté

NOUVEAUTES POUR LE COMITE D'ENTREPRISE

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

INFORMATION/CONSULTATION DU CE

Applicable
au 1^{er}
janvier
2016

Il existe aujourd'hui **17 obligations d'informations/consultation récurrentes**.

La loi les remplace par **3 grandes consultations annuelles** :

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise** (orientation de l'entreprise et conséquences sur l'emploi, l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, les orientations de la formation professionnelle recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires, aux stages, la GPEC). Le CE émettra des avis et pourra proposer des orientations alternatives transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise).

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

INFORMATION/CONSULTATION DU CE

- **La situation économique et financière de l'entreprise** (cette consultation englobe les consultations sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du CICE). Un accord d'entreprise pourra adapter les modalités de la consultation.
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** (évolution de l'emploi, formation, qualifications, actions de prévention et de formation, apprentissage, condition d'accueil en stage, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, modalités d'exercice du droit d'expression, **bilan social si entreprise de < 300 salariés**). Le CHSCT pourra apporter son concours au CE dans les matières relevant de sa compétence.

**POUR CHACUNE DE CES CONSULTATIONS
LE CE POURRA MANDATER UN EXPERT**

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

INFORMATION/CONSULTATION DU CE

La loi supprime la consultation sur la prorogation d'un accord d'intéressement, de participation ou un PEE

Les consultations ponctuelles (organisation et marche générale de l'entreprise) seront maintenues et organisées après :

- Chaque élection
- Ponctuellement concernant les conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies.

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

INFORMATION/CONSULTATION DU CE

SUPPRESSION DES RAPPORTS PERIODIQUES ACTUELS

- Bilan social
- Rapport de situation comparée hommes/femmes
- Rapport sur la situation économique

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Le CE sera informé trimestriellement sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales
- Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

FONCTIONNEMENT DU CE

- 1 réunion tous les 2 mois pour les entreprises < 300 salariés
- 1 réunion par mois à partir de 300 salariés

Un accord d'entreprise peut aménager le nombre de réunion annuelle sans descendre en dessous de 6 réunions par an

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

POINT DE VIGILANCE

:

La CFDT souhaitait qu'un accord soit mis en place

En cas d'accord conclus avec les membres des institutions réunies quelles sont les conditions de validité des accords ? La majorité est-elle décomptée au sein de chaque IRP , Ou bien est elle décomptée globalement par rapport au nombre total de représentant ?

REUNIONS COMMUNES AUX IRP SUR DECISION DE L'EMPLOYEUR

Les employeurs pourront réaliser des réunions communes de plusieurs IRP ainsi que de l'instance de coordination des CHSCT lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

l'ordre du jour devra être transmis 8 jours avant

Les règles de fonctionnement de chaque IRP s'appliquent

Si un avis est requis, chaque instance le donnera selon les règles qui lui sont propres

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

FONCTIONNEMENT DU CE

Utilisation de la visioconférence

L'employeur pourra réunir le CE – trois fois par année civile- , Le CCE – si accord avec les élus du CE - , le Comité de groupe – si accord avec le chef de l'entreprise dominante , le Comité d'entreprise européen, le comité de la société européenne, le CHSCT, l'instance de coordination du CHSCT en recourant à la Visioconférence.

Enregistrement des séances du CE

Le procédé d'enregistrement sera possible – un décret en définira les modalités –

Transmission des PV encadrés dans le temps

Les modalités et délais pour la rédaction et la transmission du PV doivent figurer dans l'accord fixant les délais de consultation du CE, à défaut, le décret (à paraître énoncera les délais)

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

POINT DE VIGILANCE :

La CFDT avait demandé que le recours à la Visio-conférence soit plus strictement encadré

Attention à la négociation de l'accord avec les représentants du personnel.

Le décret n'est pas encore paru

VISIO-CONFERENCE

L'accord autorisant le recours à la visio-conférence est un accord atypique : il est négocié avec les représentants du personnel et pas avec les DS;

L'employeur doit avoir tenté de négocier la visio-conférence avant d'y recourir par voie unilatérale;

A défaut d'accord l'employeur peut décider de tenir 3 réunions par année civile pour chacune des IRP visées par visio-conférence.

Un décret définira les modalités de vote à bulletin secret, et précisera également les conditions de recours à la sténographie et à l'enregistrement.

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

FONCTIONNEMENT DU CE

Les délais de consultation du CE négociés avec les DS

Les **délais** impartis au CE pour rendre son **avis** dans le cadre des **consultations récurrentes**, seront **négociés avec les Délégués Syndicaux**, dans le cadre d'un accord d'entreprise. (**aujourd'hui les délais sont négociés avec le CE....ou pas....**)

A défaut de DS les délais sont négociés avec le CE (accord atypique) et à défaut d'accord les délais sont fixés par décret (à venir)

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

POINT DE VIGILANCE :

Lorsqu'un projet a des conséquences spécifiques au niveau local, les représentants de cet établissement puissent demander l'organisation d'une consultation à leur niveau, même si l'employeur n'a pas prévu des mesures d'adaptation spécifiques.

ARTICULATION DES CONSULTATIONS CCE/CE

Le CCE continue d'exercer ses prérogatives sur les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

L'article L 2327-2 modifié du code du travail énonce : il 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.

Lorsque CCE et CE doivent être consultés : l'avis de chaque CE est transmis au CCE (article L 2327-15 modifié du code du travail)

LES DELAIS DE CONSULTATIONS DU CCE SONT NEGOCIES

AVEC LES DS

A DEFAUT DE DS AVEC LE CCE

A DEFAUT D'ACCORD AVEC LE CCE : PAR DECRET

LOI REBSAMEN ET DIALOGUE SOCIAL

SUPPRESSION DU CE

L'employeur peut supprimer le CE lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du CE

(article L 2322-7 du code du travail, modifié)

NOUVEAUTES POUR LE COMITE CHSCT

NOUVEAUTE POUR LE CHSCT

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, tous les salariés doivent être rattachés au CHSCT

Dans les établissement appartenant à des entreprises d'au moins 50 salariés, le DP n'exercera plus les attributions HSCT puisque les salariés seront rattachés à un CHSCT mis en place au niveau de l'entreprise et/ou d'un ou plusieurs établissements, en application des nouvelles dispositions.

NOUVEAUTE POUR LE CHSCT

LES DELAIS DU CHSCT POUR RENDRE UN AVIS

- Les délais peuvent être fixés par accord (mais le délai ne peut être inférieur à 15 jours)
- L'accord est conclu soit entre le DS et l'employeur, soit entre le CHSCT ou l'instance de coordination (en l'absence de DS) et l'employeur
- A défaut d'accord, les délais sont fixés par décret
- En l'absence d'avis rendu dans les délais, l'avis est réputé négatif.

65

LA PENIBILITE

LA PENIBILITE

L'article 28 de la loi Rebsamen, énonce « *l'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses de sécurité sociale, les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marqués, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilités, sont exposés au delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle* ».

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

LA PENIBILITE

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte prévention pénibilité dont la mise en œuvre est progressive : 4 facteurs de risques sont entrés en vigueur en 2015, les 6 autres seront intégrés en 2016.

Les 10 facteurs de risques sont les suivants :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) - **en vigueur en 2015** ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit - **en vigueur en 2015** ;
- le travail en équipes successives alternantes - **en vigueur en 2015** ;
- le travail répétitif - **en vigueur en 2015**.

LA PENIBILITE

En l'absence d'accord collectif de branche, étendu, les postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté ministériel.

L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salarié est présumé de bonne foi.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

- Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.
- Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 3142-14 du code du travail, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.
- La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.
- L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

- Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.
- En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

Revendication

La CFDT demandait la possibilité pour Tous les élus d'utiliser une partie de leurs de délégations en relation avec leur organisation. La loi ne satisfait pas cette demande

Chaque délégué syndical a le droit d'utiliser des heures de délégation afin de participer, au nom de son organisation syndicale, à des négociations ou à des concertations autre que celles de son entreprise

- **Un nouvel article L2143-16-1 du code du travail** : chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

Un élu doit bénéficier d'une évolution salariale conforme à la moyenne des autres salariés :

Acquis CFDT

La garantie
d'évolution
salariale était
une
revendication
CFDT

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent 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, ils bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article **L. 3221-3 du code du travail**, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

Entretien de début de mandat pour tous les élus titulaires, à leur demande

acquis CFDT :
La présence
d'un tiers même
si le tiers doit
faire partie de
l'entreprise et
n'est pas
nécessairement
issu de l'OS
d'appartenance

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, **à sa demande**, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à **l'article L. 6315-1 du code du travail.**

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

entretien de fin de mandat est prévu pour recenser les compétences acquises :

- L'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical donnera lieu à l'acquisition de compétences, pour lesquelles, le gouvernement fera un recensement, celles-ci étant par suite enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.
- Ces nouveaux blocs de compétences pourront donner lieu à l'obtention d'une certification au profit du salarié, lui permettant d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.
- Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose 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 la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

**POINT DE
VIGILANCE :**

Le non respect de ces dispositions est assorti de sanctions sévères : annulation des élections !
Les sièges vacants en raison du non respect des dispositions ne donnent en aucun cas lieu à l'organisation d'élections partielles

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, qui comportent plusieurs candidats, les listes électorales sont 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 sont composées d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ADMINISTRATEURS DES SALARIES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES ELUS ET MANDATES

Un accroissement du nombre d'administrateurs des salariés

Les sociétés qui emploient au moins mille salariés (5000 auparavant) permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille salariés (10 000 auparavant) permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, auront l'obligation de disposer d'administrateurs représentant les salariés.

Les administrateurs salariés bénéficieront d'une formation de 20 heures par an minimum.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES

LE COMPTE SOCIAL PERSONNEL D'ACTIVITE

La position de la cfdt : le CPA s'inscrit dans la droite ligne de la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels portée de longue date par la CFDT. C'est une des résolutions du congrès de Marseille de 2014 « L'objectif est de permettre à chacun d'être acteur de son parcours et de l'articulation des temps de vie »

Ce dispositif est inscrit à l'article 38 de la loi Rebsamen.

Reprenant une mesure proposée dans le rapport « Quelle France dans dix ans » ?, le président de la République a annoncé la création du Compte personnel d'activité pour tous les actifs à compter du 1er janvier 2017. L'objectif est de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux individus de mieux faire face aux transformations du marché du travail et des modes de vie. Ce compte unique accompagnerait chaque individu dans son parcours, se substituant à terme à une prise en charge segmentée des individus.