

// le dossier juridique

Loi « Rebsamen » : statut des représentants du personnel

Formation syndicale, évolution salariale garantie, parité...

Après la réforme des IRP (v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015) et celle de la négociation collective (v. le dossier juridique -Accords, droit négo.- n° 157/2015 du 4 septembre 2015), suite de notre analyse de la loi du 17 août 2015 avec les nouveautés en matière de statut des IRP.

Garantie d'évolution salariale, valorisation des parcours professionnels, renforcement de la parité, autant de mesures visant à professionnaliser et à favoriser l'engagement syndical. À paraître encore le 19 octobre prochain un dossier sur les mesures « emploi » de la loi Rebsamen.

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours. Ce texte règle également la question, qui était en suspens, du maintien de la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces mesures sont entrées en vigueur le **19 août 2015** (lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*), sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

1 Congé syndical : maintien du salaire

Le congé de formation économique, sociale et syndicale permet à tout salarié de participer à des stages ou sessions de formation afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2015, les employeurs d'**au moins dix salariés** étaient tenus, en vertu de l'article L. 3142-8 du Code du travail, de maintenir le salaire de leurs salariés en congé de formation syndicale (dispositif dit du « 0,08 % »). La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 dite « Loi formation » les a libérés de cette obligation, cette prise en charge étant assurée par le **fonds paritaire de financement** des organisations syndicales et patronales.

L'article 25, III de la loi « Rebsamen » revient sur ce dispositif en inscrivant à nouveau à l'article L. 3142-8 du Code du

travail le maintien de la rémunération par l'employeur.

MAINTIEN DE SALAIRE CONDITIONNÉ À UNE DEMANDE SYNDICALE

Aux termes de l'article L. 3142-8, alinéa 1 nouveau du Code du travail, l'employeur doit maintenir **totalem**ent ou **partiellem**ent la rémunération (y compris les cotisations et les contributions sociales afférentes) d'un salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale, dès lors qu'une organisation **syndicale** en fait la **demande**. Le texte précise qu'il doit s'agir d'une **organisation syndicale indépendante**, respectant les valeurs républicaines et légalement constituée depuis au moins deux ans. Son champ professionnel et géographique doit également couvrir celui de l'entreprise (ou de l'établissement).

La **demande** de l'organisation syndicale doit être expresse et **écrite**. Elle doit préciser le **niveau** demandé du **maintien** de rémunération. Si l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande 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. L'**accord écrit du salarié** pour bénéficier du maintien de son salaire est joint à la demande du syndicat (*C. trav., art. L. 3142-8, al. 2 et 3*).

REMBOURSEMENT DE LA PART DE LA RÉMUNÉRATION MAINTENUE

L'employeur ayant maintenu la rémunération du salarié en congé peut en obtenir

MISE À DISPOSITION DES SALARIÉS AUPRÈS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Avec son accord exprès, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs. Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Depuis le 19 août 2015, les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale (*C. trav., art. L. 2135-7, modifié, art. 25, I de la loi*).

le **remboursement** auprès de l'**organisation syndicale** ayant formulé la demande (*C. trav., art. L. 3142-8, al. 5*). Une **convention** conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur peut définir le **montant** que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le **déla**i de ce remboursement. À défaut de convention, l'organisation syndicale rembourse, dans un **déla**i défini par **décret**, la **totalité** du montant maintenu au titre de sa demande ou en application d'un accord collectif prévoyant le maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si cet accord en dispose autrement. Doit être aussi remboursé le montant des **cotisations** et contributions sociales afférentes à la rémunération.

Si l'organisation syndicale **ne rembourse pas** l'employeur, ce dernier peut procéder à une **retenue** sur le **salaire** du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret (*C. trav., art. L. 3142-8, al. 6*).

2 Meilleure valorisation des parcours syndicaux

ENTRETIENS DE DÉBUT ET DE FIN DE MANDAT

▣ En début de mandat

La loi Rebsamen (*art. 4*) institue le droit pour tout **représentant du personnel titulaire**, tout **délégué syndical** ou tout titulaire d'un **mandat syndical** (par exemple, les représentants syndicaux au CE et les représentants de section syndicale) de demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur (*C. trav., art. L. 2141-5, al. 3 nouveau*).

L'entretien porte sur les **modalités** pratiques d'**exercice de son mandat** dans l'entreprise au regard de son emploi. Comme le précise le texte, il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire **accompagner** par une personne de son choix employée par l'entreprise.

À NOTER Pour des précisions sur cet entretien, v. l'encadré page 3.

▣ En fin de mandat

La loi Rebsamen (*art. 4*) prévoit aussi qu'au terme de leur mandat, les **représentants du personnel titulaires** et les titulaires d'un **mandat syndical** disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins **30 % de la durée de travail** fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier d'un entretien avec l'employeur pour procéder au recensement des **compétences acquises** au cours du mandat et préciser les modalités

de **valorisation** de l'expérience acquise (*C. trav., art. L. 2141-5, al. 4 nouveau et art. 4 de la loi*).

Le **critère** du plancher d'**heures de délégation** ouvrant droit à cet entretien correspondant aux heures de délégation **dont dispose le titulaire** du mandat et non celles effectivement utilisées.

À NOTER On rappellera que l'article L. 2141-5, alinéa 2, du Code du travail prévoit qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

ÉVOLUTION SALARIALE GARANTIE

L'article 6 de la loi Rebsamen institue une garantie d'évolution salariale pour les titulaires d'un mandat syndical (*C. trav., art. L. 2141-5-1 nouveau*).

À NOTER Ce dispositif s'inspire de la garantie de maintien de salaire prévue pour les femmes en congé de maternité.

▣ Salariés concernés

Bénéficient d'une garantie d'évolution salariale les salariés détenteurs d'un des **mandats** suivants :

- les délégués syndicaux (DS), les délégués du personnel (DP), les membres élus du comité d'entreprise, les représentants du personnel au CHSCT, y compris ceux institués par convention ou accord collectif de travail ;
- les représentants syndicaux au CE ;
- les représentants de la section syndicale ;
- les membres du groupe spécial de négociation et membre du CE européen ;

– les membres du groupe spécial de négociation et les représentant au comité de la société européenne, au comité de la société coopérative européenne et au comité de la société issue de la fusion transfrontalière. Le bénéfice de la garantie d'évolution salariale est toutefois réservé à ceux qui disposent d'**heures de délégation** sur l'année **dépassant 30 %** de la durée de travail (durée contractuelle ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement) (*C. trav., art. L. 2141-5-1*).

La liste précitée est limitative : sont **exclus** de ce dispositif les salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de DS, ou encore les conseillers prud'homaux.

À NOTER Seraient concernés potentiellement en retenant une fourchette haute, entre 72 000 et 90 000 salariés (*Étude d'impact du projet de loi*).

▣ Montant de la garantie

Sauf **accord collectif** (de branche ou d'entreprise) **plus favorable**, les salariés précités doivent bénéficier d'une évolution de rémunération 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 (à ancienneté comparable) ;
- ou, à défaut, par les salariés de l'entreprise.

L'assiette de la garantie d'évolution salariale correspond à la rémunération telle que définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail, soit le **salaire** ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres **avantages** et **accessoires** payés en espèces ou en nature en raison de l'emploi. Sont donc exclues, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités et les indemnités versées par l'employeur.

À NOTER Selon l'étude d'impact du projet de loi, cette garantie s'appliquerait sans limitation de durée, en cas de mandats successifs.

VALIDATION DES COMPÉTENCES ACQUISES PENDANT LE MANDAT

L'article 5 de la loi Rebsamen crée un **dispositif national** de reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au titre de leur mandat. Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une **liste de compétences** correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences seront inscrites au **répertoire national des certifications professionnelles**.

Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) (*C. trav., art. L. 6112-4 nouveau et L. 6123-1 modifié*).

À NOTER La mise en œuvre de la certification est prévue pour le premier semestre 2016. La conception de la certification implique l'identification des compétences transversales pouvant être acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat, phase qui implique notamment une concertation approfondie avec les partenaires sociaux.

3 Renforcer la parité dans les IRP

ACCÈS ET EXERCICE DU MANDAT

L'article L. 2141-5 prévoit qu'un **accord** détermine les mesures à mettre en œuvre pour **concilier les fonctions syndicales** et électives avec la vie professionnelle.

En application de l'article 4 de la loi Rebsamen, ce texte est complété pour prévoir que l'accord doit aussi déterminer les mesures permettant de concilier les fonctions électives et syndicales avec «la **vie personnelle**».

Par ailleurs, il doit désormais favoriser l'**égal accès des femmes** et des **hommes** aux fonctions syndicales et électives.

À NOTER Pour des précisions sur la conclusion de ces accords, v. l'encadré page 5.

LISTES ÉLECTORALES

Jusqu'à présent, les organisations syndicales intéressées devaient seulement examiner, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens permettant d'atteindre une **représentation équilibrée** des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Cette mesure non contraignante n'ayant pas produit ses effets, la loi Rebsamen (*art. 7*) la remplace, à compter du **1^{er} janvier 2017**, par un dispositif obligatoire.

À NOTER Les dispositions de la loi «Rebsamen», qui imposent de prévoir dans le protocole d'accord préélectoral la répartition par sexe dans les collèges, puis de respecter la parité et d'alternance dans les listes de candidats (*v. ci-après*), entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Pour Florence Aubonnet, avocate associée, à Flichy Grangé Avocats, interrogée par *Liaisons sociales quotidien*, «rien n'impose donc de s'y conformer avant cette date, si la

conclusion du protocole et le dépôt des listes de candidats interviennent avant le 1^{er} janvier 2017, alors que le premier tour des élections a lieu après cette date. Néanmoins, les partenaires sociaux confrontés à ce séquençement «à cheval», auront tout intérêt à en tenir compte. D'une part, le droit en vigueur impose déjà aux organisations syndicales d'examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. D'autre part, l'enjeu pour elles est particulièrement important, considérant le risque potentiel d'annulation des élections des candidats intervenues en violation de la parité ou de l'alternance».

■ Représentation équilibrée obligatoire...

En application des articles L. 2314-24-1 (élections DP) et L. 2324-22-1 (élections CE) nouveaux du Code du travail, pour **chaque collège électoral**, les organisations syndicales devront inscrire sur leurs listes de **candidats** (titulaires et suppléants/1^{er} et 2^e tours) 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.

En pratique, la liste sera donc, après épuisement des candidats d'un des sexes, complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

Si le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes n'est pas entier, le nombre sera **arrondi** à :

- l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de **nombre impair** de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits

QUESTIONS SUR L'ENTRETIEN DE DÉBUT DE MANDAT À...

Florence Aubonnet, avocate associée, à Flichy Grangé Avocats

• **Certains représentants du personnel peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien de début de mandat. Quid des mandats en cours ? L'employeur doit-il accepter de recevoir le représentant en poste depuis deux ans ?**

On pourrait penser qu'au regard de la finalité de cet entretien, dont la loi précise qu'il intervient au début du mandat et porte sur les modalités pratiques d'exercice au regard de son emploi, l'employeur pourrait s'opposer à cette demande. Cette approche «stricte» nous semble néanmoins déconseillée en pratique, dans la mesure où ce refus ne manquerait pas de lui être par la suite reproché, en particulier si le représentant du personnel estime rencontrer des difficultés pour concilier son mandat avec l'exercice de ses fonctions.

• **Que risque l'employeur qui ne respecte pas son obligation ?**

Cette obligation, prévue par l'article L. 2141-5 du Code du travail est, selon l'article L. 2141-8 du Code précité, d'ordre public, lequel précise en conséquence que «toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts».

À ceci s'ajoute un risque pénal, le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 relatives à la discrimination syndicale étant puni d'une amende. En pratique, il est à notre sens peu probable que cette sanction pénale soit mobilisée en cas de «simple» non-respect de cette obligation de tenir l'entretien, en dehors de toute autre manifestation de «discrimination».

QUESTIONS SUR LA GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE À...

Florence Aubonnet, avocate associée, à Flichy Grangé Avocats

• **La garantie de rémunération suppose un nombre d'heures de délégation minimal (30 % de la durée du travail). Comment se calcule ce minimum pour les salariés en forfait jours ?**

Comparer des choux et des carottes n'est jamais aisé. Malheureusement, la loi n'apporte aucune indication sur ce point et la lecture des travaux parlementaires ne permet pas de répondre à cette question. Plusieurs méthodes peuvent être envisagées. On peut considérer qu'à défaut de décompte en heures prévu par le contrat de travail, il faut retenir la durée applicable dans l'établissement (comme le prévoit la loi en l'absence de stipulations contractuelles). Mais cela n'est pas satisfaisant notamment en cas de forfait jour réduit. On peut sinon appliquer 30% au nombre de jours visés par le forfait, pour ensuite convertir en heures le résultat exprimé en jours, en multipliant ce nombre de jours par un nombre d'heures donné par jour. La difficulté est alors de déterminer quelle est la valeur en heures d'un jour pour pouvoir ensuite la comparer avec le nombre d'heures de délégation. Il pourrait être prévu qu'un jour égale 7 heures, par analogie avec ce que prévoit l'administration en cas d'indemnisation de l'activité partielle des salariés en forfait jours. Le résultat de ces méthodes conduisant à des résultats différents, « un mode d'emploi » fixé par l'administration serait particulièrement bienvenu.

• **Quelle définition de la catégorie professionnelle faut-il retenir ?**

Les dispositions de la loi Rebsamen s'inspirent largement de l'article L. 1225-26 du Code du travail relatif aux garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité. À mon sens, on peut donc utilement se référer à la circulaire DGT/DGEFP du 19 avril 2007, fiche 3. Il y est précisé « qu'il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi ».

• **Faut-il appliquer cette garantie tous les ans ou en fin du mandat ?**

La rédaction de l'article L. 2141-5 du Code du travail laisse penser qu'il peut s'agir d'une « régularisation » à la fin du mandat. Pour autant, il nous semble plus avisé, compte tenu de la durée des mandats qui peut être longue (jusqu'à 4 ans), de procéder au contrôle et le cas échéant au rattrapage tous les ans, ne serait-ce que pour éviter de susciter ou d'alimenter un litige en discrimination syndicale au cours de ces 4 années.

• **Que risque l'employeur qui ne ferait pas bénéficier un représentant du personnel d'une telle garantie ?**

Il s'expose aux mêmes risques que ceux encourus en cas de non-respect des obligations relatives à l'entretien visé précédemment : dommages et intérêts, voire sanction pénale. On peut surtout imaginer que cette « régularisation » soit ordonnée par le juge prud'homal.

sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Exemple : si le corps électoral d'un collège est composé de 70 % de femmes et 30 % d'hommes, la liste devra comporter sept femmes et trois hommes. S'il est composé de 72 % et 28 %, la liste doit également comporter sept femmes et trois hommes (pour des exemples de listes conformes : v. listes A, B et E du schéma page 6).

Pour que les organisations syndicales puissent composer leurs listes en connaissance de cause, la loi prévoit deux mesures :

– d'une part, la **proportion de femmes et d'hommes** composant chaque **collège électoral** sera actée dans le **protocole d'accord préélectoral** (C. trav., art. L. 2314-11 modifié pour les élections DP et C. trav., art. L. 2324-13 modifié pour celles du CE) ;

– d'autre part, dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est

intervenu, l'employeur devra porter à la **connaissance des salariés** par tout moyen (lui donnant date certaine) la part d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-24-2 nouveau pour les élections DP et C. trav., art. L. 2324-22-2 nouveau pour celles du CE).

■ **... sanctionnée en cas de manquement**

En cas de contentieux, le **juge d'instance** reste compétent. Si les listes de candidats **ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes** devant figurer sur les listes, il pourra **annuler l'élection** du ou des **candidats du sexe surreprésenté** sur la liste. Cette annulation s'applique à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.

Dans l'exemple du schéma page 6 (liste devant comporter sept femmes et trois hommes), l'organisation syndicale présente une liste D comportant six femmes et quatre hommes et obtient deux élus. L'élection de l'homme D1 est annulée car il y a un homme en trop sur la liste.

Par ailleurs, si le juge constate que la **liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes**, le juge annulera l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions (C. trav., art. L. 2314-25 modifié pour les élections des DP et L. 2324-23 modifié pour celles du CE).

Dans notre exemple (liste devant comporter sept femmes et trois hommes), l'organisation syndicale présente une liste C de la manière suivante : une femme (C1), une femme (C2), un homme (C1), une femme (C3), un homme (C2)... Dans ce cas, le juge annule l'élection de la femme figurant sur la liste en 2^e position (C2) qui ne respecte pas l'alternance.

La loi nouvelle précise encore que l'employeur n'aura pas à organiser des **élections partielles** si, en raison de l'**annulation de l'élection** d'un ou plusieurs représentants sur le fondement de la parité, un **collège n'est plus représenté**, ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus (C. trav., art. L. 2314-7 et L. 2324-10).

À NOTER : Quel est le délai de prescription de la demande d'annulation de l'élection ? « La demande d'annulation de l'élection intervient nécessairement après l'élection. À défaut de dispositions spécifiques de la loi, le délai de 15 jours prévu par les articles R. 2314-28 (pour le CE) et R. 2324-24 (pour les DP) du Code du travail doit s'appliquer », estime Florence Aubonnet (Flichy Grangé Avocats), interrogée par *Liaisons sociales quotidien*.

DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

L'article 1^{er} de la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes a autorisé le gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la **désignation des conseillers prud'hommes** en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles d'employeurs. Ces dispositions détermineront, notamment le mode de désignation, les modalités de répartition des sièges (par organisation dans les sections, collèges et conseils) ainsi que les modalités d'établissement de la liste des candidats.

Ces listes de candidats, précisent l'article 8 de la loi « Rebsamen », devront, « pour chaque conseil et chaque organisation », comporter un **nombre égal de femmes et d'hommes**, présentés **alternativement** (art. 1, 4^e de la loi n° 2014-1528, modifié par l'art. 8 de la loi « Rebsamen »).

4 Heures de délégation des délégués syndicaux

L'article 9 de la loi Rebsamen élargit les possibilités d'utilisation par les DS de leurs heures de délégation. Désormais, en effet, chaque **délégué syndical** peut utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer, au titre de son organisation (*C. trav., art. L. 2143-16-1 nouveau*):

- à des **négociations** ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise (notamment au niveau de la **branche** ou au niveau national et interprofessionnel);
- aux **réunions d'instances** organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

À NOTER Cette disposition vise à sécuriser la pratique consistant pour certaines organisations syndicales à faire appel à des salariés exerçant des fonctions de DS dans leur entreprise, pour participer à des négociations de branche ou interprofessionnelles dans le cadre de leur crédit d'heures.

5 Administrateurs salariés

CHAMP DE L'OBLIGATION ÉLARGI

▣ Abaissement du seuil de mise en place

L'article 11 de la loi « Rebsamen » abaisse les seuils d'effectifs déclenchant l'obligation de mise en place d'administrateurs salariés.

Cette obligation concerne désormais les sociétés dont l'effectif atteint (*C. com., art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2 modifiés*):

- **1 000 salariés** en France (contre 5 000 auparavant);
- **5 000 salariés** dans le monde (contre 10 000).

▣ Suppression du critère du CE obligatoire

Jusqu'à présent, la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance ne s'imposait que dans les sociétés ayant pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise. Ainsi, en pratique, étaient dispensées de cette obligation les holdings de tête employant moins de 50 salariés, et ce même si les décisions opérationnelles étaient prises à ce niveau. L'article 11 de la loi remédie à cette situation en **supprimant le critère du CE**.

Le texte précise que sauf si elles sont tenues de mettre un CE, seront exonérées de l'obligation relative aux administrateurs salariés les **holdings patrimoniales**, c'est-à-dire les sociétés dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations, dès lors l'une de leurs **filiales** est **dotée d'administrateur salarié** (*C. com., art. L. 225-27-1, I et L. 225-79-2, I modifiés*).

▣ Entrée en vigueur échelonnée

L'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir **au plus tard six mois après l'assemblée générale** portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation. Concernant la **tenue de l'AG**, celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les six mois suivant la clôture:

- de l'**exercice 2016** pour les sociétés et leurs filiales employant (directement ou indirectement), à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, **plus**

de 5 000 salariés permanents en France, ou plus de 10 000 salariés permanents dans le monde;

- de l'**exercice 2017** pour les sociétés et leurs filiales employant (directement ou indirectement), à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, **plus de 1 000 salariés** permanents en France, ou plus de 5 000 salariés permanents dans le monde.

Dans les sociétés devant se doter d'administrateurs salariés (en application de la loi Rebsamen), mais dont une ou des filiales disposent de tels administrateurs, l'**entrée en fonction** des nouveaux administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard **au terme des mandats** exercés, dans la ou les filiales ci-dessus mentionnées, par les administrateurs et les membres du conseil de surveillance représentant les salariés (*art. 11, II de la loi*).

UNE OBLIGATION DE PARITÉ

Les administrateurs représentant les salariés sont **élus** par les salariés (*C. com., art. L. 225-27-1, III, 1°*) ou **désignés**, selon les cas, par le comité de groupe, le CCE ou le CE (*C. com., art. L. 225-27-1, III, 2°*) ou par les organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages aux élections professionnelles (*C. com., art. L. 225-27-1, III, 3°*). Ces administrateurs sont au minimum au nombre de deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à 12, et à un en dessous de ce seuil.

QUESTIONS SUR LES ACCORDS VISANT À CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE, PERSONNELLE ET SYNDICALE À...

Florence Aubonnet, avocate associée, à Flichy Grangé Avocats

• À quel moment ces dispositions entreront-elles en vigueur ? À quel niveau doit être conclu l'accord ? Quelles sont ses règles de validité ?

Cette disposition, applicable depuis le 19 août 2015, n'est pas totalement nouvelle. C'est en effet la loi du 20 août 2008 qui avait introduit cette référence à un accord « déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ». La loi Rebsamen ne fait qu'en compléter le contenu en y ajoutant la conciliation avec la vie personnelle et la nécessité de veiller à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Quant au niveau de conclusion de l'accord, même s'il ressort des débats parlementaires qu'il s'agit de l'entreprise, on ne voit pas ce qui interdirait de le conclure au niveau des établissements. En l'absence de précisions de la loi, il s'agit d'un accord collectif de droit commun sans exigence d'une majorité renforcée.

• Que risque l'employeur qui ne remplit pas son obligation ?

Ni la loi du 20 août 2008, ni la loi « Rebsamen » n'ont prévu de sanction spécifique. Reste que le deuxième alinéa de l'article L. 2141-5 du Code du travail, relatif à cet accord, figure parmi les dispositions pour lesquelles l'article L. 2141-8 du Code du travail précise que toute mesure contraire prise par l'employeur est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts. Cette sanction n'ayant guère de sens en cas d'absence d'initiative en vue de la conclusion d'un accord, il est plus vraisemblable que dans ces circonstances, d'une part, les organisations syndicales pourront exiger l'ouverture de négociations et, d'autre part, la carence de l'employeur pourra être prise en compte par le juge en cas de contentieux en discrimination syndicale.

REGROUPEMENT EN JOURS DES HEURES DE DÉLÉGATION DU PERSONNEL NAVIGANT

L'article 12 de la loi Rebsamen prévoit que, sauf accord collectif contraire, le crédit d'heures légal ou conventionnel des personnels navigants (commandement et conduite des avions, service à bord des instruments divers nécessaires à la navigation, etc.) est regroupé en jours. Sauf accord contraire, il ne peut leur être attribué moins d'un jour, un jour de délégation comprenant cinq heures au titre du mandat exercé. Lorsque le crédit d'heures légal ou conventionnel est supérieur à un multiple de cinq, les heures excédentaires donnent droit à demi-journée (*C. transp., art. L. 6524-6 nouveau*).

Cette disposition est contraire à un arrêt de la Cour de cassation du 16 avril 2015 (*n° 13-21.531 F-D: v. le dossier jurisprudence hebdo n° 88/2015 du 19 mai 2015*) selon laquelle l'employeur ne peut imposer la prise des heures de délégation par journée entière.

À NOTER Cette obligation n'était jusqu'à présent prévue qu'en cas d'élections des administrateurs salariés (*C. com., art. L. 225-28*), chaque liste devant être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

DURÉE MINIMALE DE FORMATION

Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les administrateurs élus par les salariés ou désignés bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société. La durée de cette formation ne peut être, précise l'article 10 de la loi « Rebsamen », inférieure à 20 heures par an.

Avant la publication de la loi, le décret n° 2015-606 du 3 juin 2015 avait déjà fixé les modalités de formation des administrateurs salariés en prévoyant qu'elle ne puisse être inférieure à 20 heures par an.

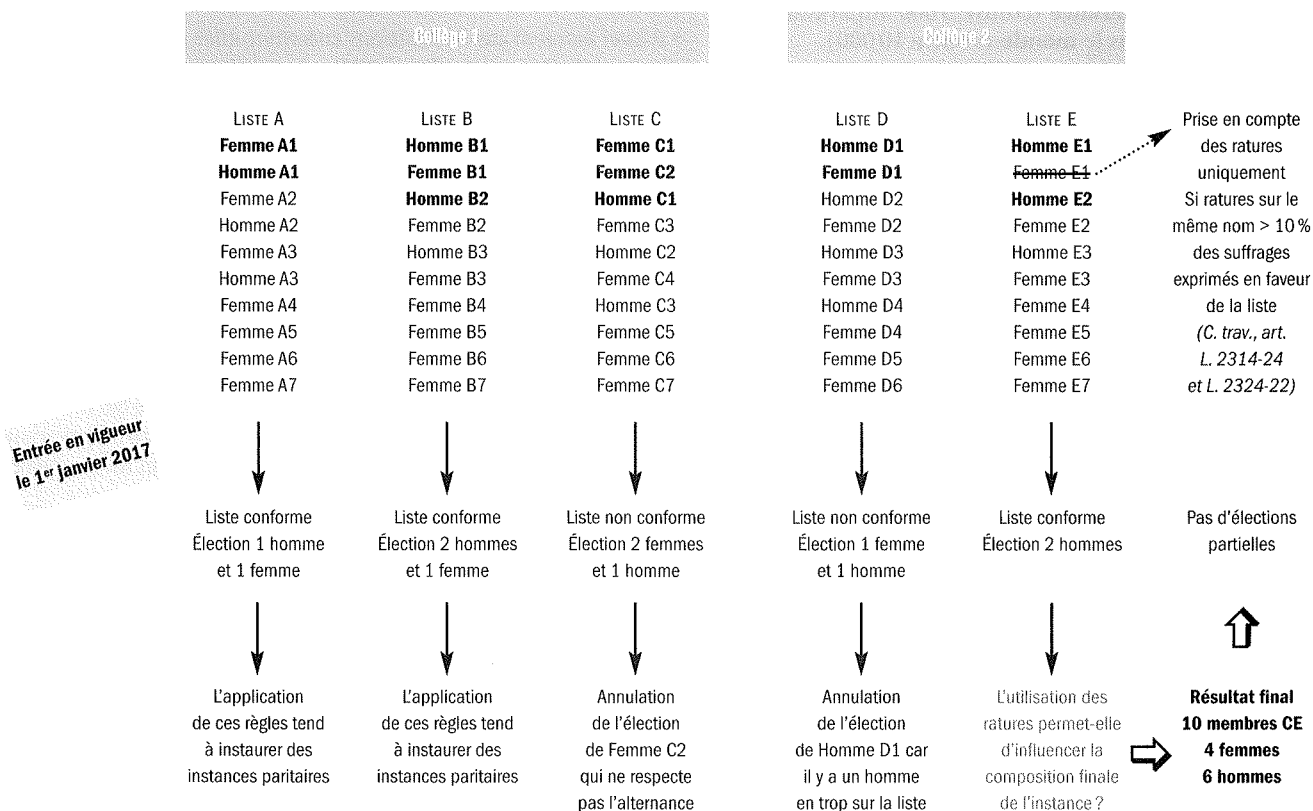
Désormais, lorsque les statuts de la société prévoient la désignation de **deux représentants** par le comité de groupe, le CCE ou le CE, ces comités doivent désigner **un homme et une femme** (*C. com., art. L. 225-27-1, II modifié et L. 225-79-2, II modifié*).

SOURCE // Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : EXEMPLES DE LISTE DE CANDIDATS RESPECTANT OU NON LES NOUVELLES RÈGLES DE LA LOI « REBSAMEN »

Exemple théorique : 12 membres du CE à élire, proportion = 70 % de femmes et 30 % d'hommes dans les collèges 1 et 2



Source : Flichy Grangé Avocats