Constructeurs d'alternatives

3e Consultants

EXPERTISE
Expertise & Commissariat

CONSULTANTS
Diagnostic stratégique
Analyse financiere
et économique

CONSEIL
Expert
Santé
travail

L'essentiel de la loi Rebsamen

Quels changements dans le dialogue social ?

Metz
1 avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 01
Tél. 03 87 17 32 60 - Fax : 03 87 15 79 56

Paris
83, Avenue Philippe Auguste
75011 Paris
Tél : 01 55 25 77 77 - Fax : 01 55 25 22 46

Comment recourir aux services d'un Expert comptable

Missions dont le financement est à la charge de la direction de l'entreprise

- Examen annuel des comptes (art. L. 2325-35 du Code du travail)
- Examen des documents prévisionnels (art. L. 2325-35 du Code du travail) - si effectifs d'au moins 300 salariés ou plus ou chiffre d'affaire égal ou supérieur à 18,30 millions d'€.
- Assistance de la Commission Economique dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (art. L. 2325-25 du Code du travail)
- Calcul du montant de la réserve spéciale de participation (art. D. 3323-14 du Code du travail)
- Procédure de Droit d'Alerte (art. L. 2325-35, L. 2323-78, L. 2323-79 du Code du travail)
- Projet de licenciement concernant dix salariés ou plus dans une même période de trente jours (art. L. 1233-34 du Code du travail)

Procédure à suivre par le CE pour désigner un Expert

(par exemple dans le cadre d'un examen annuel des comptes)

- **Mettre à l'ordre du jour du CE :**

  «Désignation d'un Expert pour assister le CE dans l'analyse des comptes et de la situation de l'entreprise au 31/12/2014».

- **Motion à voter** en réunion plénière à la majorité des titulaires présents :

  «Le CE décide conformément aux dispositions de l'article L 2325-35 du Code du Travail de se faire assister par le Cabinet 3e Consultants Metz, pour l'analyse des comptes et de la situation de l'entreprise au 31/12/2014».

3e CONSULTANTS
Diagnostic stratégique

Préambule 1

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré 2

Les procédures récurrentes d'information-consultation sont ramenées à trois 8

Cadre et acteurs de la négociation sont remis en cause 20

Parmi les autres évolutions... 27

Préambule

- ✓ Présenté par François Rebsamen comme **"une loi de progrès social"**, la loi relative au dialogue social et à l'emploi vient **réformer en profondeur** le paysage de la représentation du personnel et de son expression à travers ses représentants, qu'ils soient élus ou désignés.
- ✓ Le **droit** à intervention dans la gestion des représentants des salariés est globalement maintenu. Pour autant les **conditions de sa mise en œuvre** sont redéfinies.
- ✓ Le dialogue social dans l'entreprise prend un autre visage et va nécessiter de nouvelles pratiques. Il pourra cependant toujours s'appuyer sur le **soutien de l'expert-comptable,** tant à travers ses missions légales que ses missions de conseil : des contraintes de délais nécessiteront une meilleure anticipation.
- ✓ **La tendance est au regroupement** :
  - o des négociations
  - o des consultations
  - o des institutions représentatives du personnel
- ✓ Le projet de loi a été présenté dans sa première version en Conseil des Ministres le 22 avril dernier et le Gouvernement a engagé la **procédure accélérée**. Le texte définitif a été publié le 17 août 2015.
- ✓ La loi se décompose en quatre titres, dont le 1er a pour intitulé "Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise".

Le présent document vise à reprendre les principaux éléments affectant les membres des instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux. L'ordre de présentation ne suit pas nécessairement celui du texte.

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

1. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et leurs établissements, l'employeur pourra mettre en place une délégation unique du personnel avec des prérogatives "élargies" impliquant la disparition du CHSCT en tant que tel

- ✓ La mise en place d'une délégation unique du personnel par décision de l'employeur est possible dans les entreprises de moins de 300 salariés, après consultation des IRP concernées. La DUP regroupe les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, qui est donc appelé à disparaître en tant que tel.

- ✓ Chacune des IRP conserve ses attributions propres et ses règles de fonctionnement, qui sont désormais exercées dans un cadre différent.

- ✓ Cette décision intervient au moment de la constitution ou du renouvellement d'une des instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT). Si une telle décision est prise au niveau d'une entreprise à établissements multiples, chacun des établissements distincts doit également mettre en place une DUP.

- ✓ Le nombre de représentants siégeant au sein de cette DUP sera fixé par un décret en Conseil d'Etat, ce seuil pouvant être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

- ✓ Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

- ✓ Les règles de fonctionnement de chacune des IRP perdurent sous réserve des adaptations suivantes:
  - Réunion au moins **une fois tous les deux mois** sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des thématiques CHSCT
  - Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions de secrétaire du CE et de secrétaire du CHSCT
  - L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les informations-consultations obligatoires y sont inscrites de plein droit. Il est communiqué aux membres au moins 8 jours avant la séance.
  - Si une question relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un **avis unique** est rendu
  - Si une expertise porte sur des sujets qui relèvent à la fois du CE et du CHSCT, la DUP a recours à une **expertise commune**
  - Les avis sont rendus dans les délais applicables au CE (délai préfix)
  - Les suppléants participent aux réunions avec voix consultative
- ✓ Sous réserve de règles plus favorables fixées par accord d'entreprise ou de branche, les membres titulaires de la DUP disposent du "temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, au CE et au CHSCT". Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre fixé par un décret en Conseil d'Etat à paraître. Le nombre d'heures est fixé en fonction des effectifs et du nombre de représentants.

  Les **heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement** sur 12 mois sans pouvoir excéder une fois et demie le crédit mensuel normal. Elles peuvent être réparties entre les titulaires et avec les membres suppléants. Les conditions d'utilisation seront précisées par décret.

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

2. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et leurs établissements, l'employeur peut mettre en place par accord majoritaire le regroupement d'au moins deux des institutions représentatives actuelles au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions de ces institutions

- ✓ Cette possibilité est ouverte aux entreprises d'au moins 300 salariés et aux UES qui remplissent cette même condition. Pour la mettre en œuvre, un **accord s**igné avec les organisations syndicales représentant au moins **50% des suffrages** valablement exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires CE.
- ✓ Cette instance est mise en place lors de la **constitution** des DP, du CE ou du CHSCT ou lors de leur **renouvellement**. Dans les entreprises à établissements distincts, elle peut être mise en place dans un ou plusieurs établissements.
- ✓ L'accord fixe le nombre de titulaires et de suppléants qui siègent dans cette instance, sans pouvoir aller en deçà de seuils qui seront fixés par décret en Conseil d'Etat.
- ✓ Si l'instance inclut le CHSCT, la commission HSCT "peut se voir confier par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT".
- ✓ Les représentants syndicaux et les personnes qui peuvent assister aux réunions du CHSCT avec voix consultative (médecin du travail par exemple) assistent aux réunions de l'instance.
- ✓ L'instance est supprimée par **dénonciation** de l'accord. Elle prend effet au bout de 3 mois.

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

- ✓ L'accord fixe les modalités de fonctionnement :
  - o Nombre minimal de réunions qui ne peut être inférieur à **une tous les deux mois**
  - o Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel
  - o Le **rôle respectif** des membres titulaires et des membres suppléants
  - o Le nombre d'heures de délégation qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs et des compétences de l'instance
  - o Le **nombre de jours de formation** dont bénéficient les membres, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat
  - o Si le CHSCT est inclus dans l'instance :
    - • La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission HSCT
    - • Le nombre minimal de réunions consacrées en tout ou partie à l'exercice des attributions CHSCT, qui ne peut être inférieur à 4 par an
- ✓ L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues par le Code du Travail pour un CE.
- ✓ A défaut d'accord à ce sujet le nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation est fixé par décret en Conseil d'Etat

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

✓ Différents cas de regroupement peuvent être envisagés :

Délégués du personnel
+
Comité d'entreprise

Comité d'entreprise
+
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Délégués du personnel
+
Comité d'entreprise
+
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Délégués du personnel
+
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'exercice du dialogue social risque de s'effectuer non pas dans un cadre modernisé mais profondément détérioré

3. Même les instances qui conserveraient leur forme actuelle sont impactées

- ✓ Un accord entre l'employeur et les membres élus du comité d'entreprise / comité central d'entreprise / comité de groupe / comité européen / comité de la société européenne / CHSCT / instance de coordination peut autoriser le **recours à la visioconférence** pour la tenue des réunions. En l'absence d'accord ce recours est limité à 3 par année civile.

  Les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret sont déterminées par décret.

- ✓ Les modalités et **délai de rédaction du procès-verbal** de réunion de CE sont définies par accord adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité ou à défaut par un décret. A l'issue du délai, le PV est transmis à l'employeur qui fait connaître lors de la réunion de CE suivante sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

- ✓ L'employeur qui n'obtiendrait pas d'accord sur le regroupement des institutions peut organiser des **réunions communes** aux instances dès lors qu'un projet nécessite leur information et leur consultation.

  Les règles de composition et de fonctionnement de chacune des instances doivent être respectées.

  Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est recueilli au cours de cette réunion commune

- ✓ Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, les **réunions** de CE se tiennent **tous les 2 mois**.

- ✓ **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 trois années précédent le renouvellement.

Les procédures récurrentes d'information-consultation sont ramenées à trois

Les procédures récurrentes d'information-consultation sont ramenées à trois. Une telle réduction nuira immanquablement à la qualité de la réflexion des élus sauf nouveaux moyens

- ✓ La loi prévoit le **regroupement des consultations annuelles obligatoires** dites "consultations récurrentes". Il ne s'agit pas de supprimer des cas d'information-consultation mais de traiter de plusieurs sujets lors d'une même réunion.
- ✓ Dans son **communiqué de presse** et son **étude d'impact**, le gouvernement recensait 17 cas d'information-consultation. Il les considérait comme trop nombreux et dispersés, alors même que certaines procédures étaient étroitement liées, par exemple les orientations de la formation professionnelle, le plan de formation, la professionnalisation voire l'apprentissage.
- ✓ Le comité d'entreprise sera donc désormais informé et consulté tous les ans sur :

  1. Les orientations stratégiques de l'entreprise
  2. La situation économique et financière de l'entreprise
  3. La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

- ✓ En dehors de ces cas récurrents, le CE 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, **lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations récurrentes** (cf. article L2323-1 à compter du 01.01.16).

  A notre sens, le CE reste informé et consulté en cas de changement important concernant une information communiquée lors d'une précédente procédure d'information-consultation.

- ✓ Désormais, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du CE.

Les modalités d'information consultation pourront être fixées par accord

- ✓ Un accord d'entreprise peut définir :
  1. Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sauf celle relative aux orientations stratégiques
  2. La liste et le contenu des informations récurrentes, à l'exception des documents comptables et des données sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise
  3. Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise, qui ne peut être inférieur à six
  4. Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus
- ✓ Pour être valable, l'accord doit être signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages valablement exprimés.

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques

- ✓ Cette procédure **évolue peu** par rapport à la procédure actuelle.
- ✓ Depuis 2014, le CE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences 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.

  A partir de 2016 cette consultation portera également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.
- ✓ L'avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée qui sera transmise au CE.
- ✓ Un **accord de groupe** peut prévoir que la **consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe**. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :
  - o Aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques
  - o A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe

Consultation annuelle sur 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 rendu par le comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

- ✓ L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise dans la BDES :

  1. Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir
  2. Les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes
  3. Les documents prévisionnels
  4. Les documents comptables
  5. Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE
  6. Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

- ✓ Le **contenu des informations peut varier** selon que l'entreprise compte au moins trois cents salariés ou moins et sera précisé par décret.

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

- ✓ Cette consultation est celle qui regroupe le plus de thèmes. Elle 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
  - 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
- ✓ L'information du CE se fait via la BDES.
- ✓ Le comité d'entreprise conserve la possibilité de confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de sa compétence

Les règles d'information et d'information-consultation évoluent

- ✓ La **contenu de la BDES** évolue et intègre de nouvelles informations :
  - o Celles transmises de manière récurrente au CHSCT
  - o Une rubrique relative à l'égalité professionnelle

  Le contenu de la BDES pour chacune des consultations récurrentes sera fixé par accord et sera **variable selon l'effectif de l'entreprise**.

- ✓ **L'accord relatif au délai pour rendre un avis** est signé par le(s) **DS**, avec le CE en l'absence de DS.
- ✓ L'obligation jurisprudentielle de consultation du CE sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation disparaît.
- ✓ Les cas de **double consultation** sont précisés :
  - o Seul le CCE est consulté :
    - • En cas de projet ne comportant pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements
    - • Si les modalités de mise en œuvre ne sont pas définies
  - o Les comités d'établissements sont consultés sur les mesures qui relèvent des compétences du chef d'établissement
  - o En cas de double consultation, le CCE rend son avis en dernier
- ✓ A partir du 1er janvier 2016, **tous les rapports et bilans** transmis régulièrement au CE ne devront plus être envoyés au CE mais **mis à disposition** à travers la BDES. Cette mesure concerne entre autres le bilan social.

Les droits à expertise et l'accès à l'information pour les experts comptables évoluent : quand l'analyse des comptes prévisionnels disparait en tant que telle, deux nouvelles missions sont créées

- ✓ L'expert-comptable du CE conserve le **droit d'accès aux mêmes documents** que le commissaire aux comptes, ce qui est déterminant.
- ✓ Une nouvelle mission à préciser est créée concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle n'est pas visée à l'article du Code du Travail relatif aux expertises financées par l'employeurs (L2325-35)

Anciennes missions de l'expert-comptable	Missions de l'expert-comptable après la loi	Commentaires, risques, opportunités
Examen annuel des comptes	Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise	• Champ d'intervention élargi à l'ensemble des sujets traités lors de la consultation • Emploi du terme "entreprise" → risque pour les établissements de se voir refuser l'expertise ?
Documents prévisionnels (2 fois par exercice)	Abrogée en tant que telle	Mission qui se trouve désormais intégrée dans la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
-	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	**Nouvelle mission**
Droit d'alerte économique	Droit d'alerte économique	Pas de changement

Les droits à expertise et l'accès à l'information pour les experts comptables évoluent : quand l'analyse des comptes prévisionnels disparait en tant que telle, deux nouvelles missions sont créées

Missions de l'expert-comptable avant la loi	Missions de l'expert-comptable après la loi	Commentaires, risques, opportunités
Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours	Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours	Pas de changement
Négociation accord PSE (OS)	Négociation accord PSE	Pas de changement
Orientations stratégiques de l'entreprise	Orientations stratégiques de l'entreprise	Mission qui reste financée en partie sur le budget CE sauf accord contraire avec la direction
Opérations de concentration lorsqu'elles sont soumises à notification aux autorités de la concurrence	Opérations de concentration lorsqu'elles sont soumises à notification aux autorités de la concurrence	Pas de changement
Offres publiques d'acquisition	Offres publiques d'acquisition	Pas de changement
Commission économique CE	Commission économique CE	Pas de changement
Diagnostic et négociation accord de maintien dans l'emploi (OS)	Diagnostic et négociation accord de maintien dans l'emploi (OS)	Pas de changement
Recherche d'un repreneur	Recherche d'un repreneur	Pas de changement
Réserve de participation	Réserve de participation	Pas de changement
Assistance du comité de Groupe	Assistance du comité de Groupe	Pas de changement

Cadre et acteurs de la négociation sont remis en cause

Cadre et acteurs de la négociation sont remis en cause

1. Sous prétexte de fluidifier ou simplifier, la loi réduit dangereusement le temps de la négociation

- ✓ La loi **regroupe les négociations obligatoires** dans l'entreprise. Il ne s'agit donc pas de supprimer des cas de négociation mais de traiter plusieurs sujets lors d'une même négociation.
- ✓ Les négociations obligatoires sont désormais au nombre de **2 ou 3 selon l'effectif** :
  - o Chaque année, une négociation sur la **rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**
  - o Chaque année, une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**
  - o Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés une négociation sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**.
- ✓ La **périodicité de ces négociations** pourrait évoluer dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et dans la limite de 5 ans pour la négociation triennale, à condition qu'un accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle ait été signé dans l'entreprise.

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

- ✓ Cette négociation porte sur :

1. Les salaires effectifs ;
2. La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
3. L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires ;
4. Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

- ✓ Cette négociation porte sur :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte également sur l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations pour les salariés à temps partiel.

   A noter qu'en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur établit un plan d'action. Dans ce cas la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.
6. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

- ✓ Cette négociation peut également porter sur la prévention de la pénibilité

Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- ✓ Elle concerne les entreprises et les groupes d'entreprises d'**au moins trois cents salariés**.
- ✓ Elle est engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences et porte sur :
  1. La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées
  2. Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique
  3. Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation
  4. Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée
  5. Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences
  6. Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cadre et acteurs actuels de la négociation sont remis en cause

2. La loi marginalise de fait les acteurs historiques : les OS

- ✓ Dans toutes les entreprises où il n'y a **pas de délégué syndical,** des **représentants élus** du personnel s'ils sont **expressément mandatés** à cet effet par une OS représentative, ont la possibilité de **négocier et conclure des accords collectifs** de travail.

  Un tel accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

- ✓ **A défaut de salarié élu mandaté par une OS**, des **représentants élus** du personnel non mandatés peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail concernant des mesures dont la mise en œuvre et subordonnée à un accord.

  Cette négociation porterait **uniquement sur les accords relatifs** à des mesures dont la mise en œuvre est **subordonnée par la loi à un accord collectif** à l'exception des accords PSE.

  La validité de ces accords est subordonnée à leur signature par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles **ET** à l'approbation par la commission paritaire de branche

- ✓ **A défaut de salarié élu mandaté par une OS**, des salariés non élus expressément mandatés à cet effet par une OS représentative peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail concernant des mesures dont la mise en œuvre et subordonnée à un accord.

  Ces accords doivent être approuvés par référendum auprès des salariés.

Cadre et acteurs actuels de la négociation sont remis en cause

Négociation avec le(s) **délégué(s) syndical(aux)**

A défaut

Négociation avec représentant(s) **élu(s) expressément mandaté(s)** par une OS représentative
-
Accord approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

A défaut

Négociation avec représentant(s) **élu(s) titulaire(s) non mandaté(s)** sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée à un accord collectif (sauf accord PSE)
-
Accord signé par des titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles + approuvé par la commission paritaire de branche

A défaut

Négociation avec **salarié(s) non élu(s) expressément mandaté(s)** par une OS représentative sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée à un accord collectif (sauf accord PSE)
-
Accord approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Parmi les autres évolutions…

De nouveaux droits pour les représentants du personnel

- ✓ **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.

- ✓ **A l'issue d'un mandat** représentant au moins **30 % de la durée de travail**, 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.

- ✓ Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle vont établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Elles feront l'objet d'une **certification enregistrée en blocs de compétences** qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de VAE permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

- ✓ En l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables que celles fixées par le Code du Travail, les élus et certains salariés protégés dont le **nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de leur durée de travail**, bénéficient 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 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 représentants du personnel

- ✓ Chaque délégué syndical peut **utiliser des heures de délégation**, hormis celles destinées à la négociation d'accords, 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.

- ✓ Lors des élections professionnelles, pour chaque collège électoral, les **listes** qui comportent plusieurs candidats 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 alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

  Si cette règle n'est pas respectée, l'élection d'élus du sexe surreprésenté pourra être annulée.

Rémunération des salariés pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale

- ✓ 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**.

- ✓ Si un accord collectif prévoit 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.

- ✓ Le montant que **l'organisation syndicale rembourse à l'employeur** et le délai dans lequel ce remboursement est effectué sont fixés par une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur.

  A 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'Etat.

- ✓ 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'Etat.

Les principaux changements relatifs au CHSCT

- ✓ La **durée du mandat des membres du CHSCT est alignée avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise** les ayant désignés

- ✓ Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le CHSCT et l'instance temporaire de coordination disposent d'un **délai d'examen suffisant** leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

  Le délai pour rendre un avis est **fixé par accord avec le(s) DS**, ou avec le comité (ou l'instance de coordination) en l'absence de DS, et à défaut d'accord par décret en Conseil d'Etat. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quinze jours.

  A l'expiration de ce délai, le CHSCT et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination sont **réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif**.

- ✓ Le CHSCT doit se doter d'un **règlement intérieur** qui fixe les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

  Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

  Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

PÔLE RH

ET DYNAMIQUE SOCIALE

Contactez nous

Amélie Jaouen
ajaouen@3econsultants.fr
03 87 17 32 79

Didier Guyot
dguyot@3econsultants.fr

Alexandra Lekkakos
alekkakos@3econsultants.fr
03 87 17 48 64

Hélène Girardot
hdevaux@3econsultants.fr
03 87 17 32 65

Marie Laure Billotte
mlbillotte@3econsultants.fr