

Réforme des IRP issue des lois « Rebsamen » et « Macron »

Regroupement des IRP et consultations, réunions, délit d'entrave

Possibilité de regrouper les IRP, élargissement du périmètre de la DUP, fusion des obligations d'information du CE...

la loi « Rebsamen » réforme en profondeur les IRP (sans s'attaquer aux fameux effets de seuils). La loi « Macron » modifie quant à elle par petites touches leur fonctionnement.

Pour vous aider à maîtriser au mieux les nouvelles règles du dialogue social, voici une présentation détaillée de toutes ces mesures.

Outre son volet « IRP », la loi Rebsamen change les règles du jeu en matière de négociation collective. Nous y reviendrons dans un prochain dossier.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », vise, dans l'esprit de ses concepteurs, à moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. À cet effet, elle adapte la représentation des salariés à la diversité des entreprises, regroupe les obligations d'information-consultation du CE, réforme le fonctionnement du CE et du CHSCT, tout en clarifiant les compétences respectives des instances centrales et locales.

Délit d'entrave, élections professionnelles, mais aussi base de données économiques et sociales, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », modifie quant à elle un certain nombre de dispositions concernant les instances représentatives du personnel.

Ces mesures entrent en vigueur, pour la loi « Macron », le 8 août 2015, pour la loi « Rebsamen », le 19 août (lendemain des dates de publication des lois au *JO*), sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

1 Des IRP adaptées à la taille des entreprises

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET + : POSSIBILITÉ DE REGROUPER LES IRP

En application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 (*art. 14*), les grandes entreprises ont désormais la possibilité, sous réserve d'un accord collectif majoritaire, de regrouper au sein d'une instance commune le CE,

les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (CE + DP, CE + CHSCT, ou encore DP + CHSCT).

À NOTER Seraient potentiellement concernées 7 000 entreprises couvrant 7 millions de salariés.

► Quelles sont les conditions ? Une condition d'effectif...

Cette possibilité est ouverte aux entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés (*C. trav., art. L. 2391-1, al. 1 et L. 2391-4 nouveaux*).

... et un accord collectif majoritaire

Le regroupement des IRP doit être prévu par un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des DP (*C. trav., art. L. 2391-1, al. 1*).

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement répondant aux mêmes conditions de majorité peut prévoir la création de l'instance commune (*C. trav., art. L. 2391-3 nouveau*).

Lorsque l'instance commune est mise en place au niveau d'une unité économique et sociale (*v. ci-après*), l'accord collectif doit avoir été conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES elle-même. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (*C. trav., art. L. 2391-4*).

À CLASSER SOUS

IRP

03 / 15

▣ Les modalités de mise en place

À quel niveau ?

L'instance commune est mise en place au niveau de l'**entreprise** (C. trav., art. L. 2391-1 nouveau).

Dans les entreprises à établissements distincts, l'accord d'entreprise (ou d'établissement, en l'absence d'accord d'entreprise) peut prévoir la mise en place de l'instance commune dans **un ou plusieurs établissements**, les modalités du regroupement pouvant varier d'un établissement à l'autre (C. trav., art. L. 2391-2 nouveau).

En présence d'une **UES** regroupant au moins 300 salariés, l'instance peut être mise en place dans l'une de ses entreprises, quel que soit son effectif (C. trav., art. L. 2391-4 nouveau).

À NOTER L'employeur peut définir avec les syndicats représentatifs l'architecture de représentation du personnel la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise. Ils peuvent ainsi décider de regrouper au niveau de l'entreprise les trois instances, et au niveau de l'un des établissements seulement le CE et les DP.

À quel moment ?

L'instance commune peut être mise en place lors de la **constitution** ou du **renouvellement** de l'une des institutions. L'accord instituant l'instance doit par conséquent **ajuster** (réduire ou prolonger) la **durée des mandats** des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place de l'instance (C. trav., art. L. 2391-1, al. 3 nouveau).

▣ Statut

L'instance est dotée de la **personnalité civile** (possibilité d'agir en justice) et gère le cas échéant (si elle inclut le CE) son **patrimoine** (C. trav., art. L. 2391-1, al. 2).

▣ Composition

Des représentants du personnel élus

L'instance comporte des **représentants** du personnel (titulaires et suppléants) **élus** selon les **règles** régissant les élections professionnelles au CE si l'instance intègre ce dernier (dans le cas contraire, celles régissant les élections des DP) (C. trav., art. L. 2392-3 nouveau).

Le **nombre** de représentants est fixé par l'accord collectif instituant l'instance, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement) (C. trav., art. L. 2392-1 nouveau).

Des commissions

L'accord peut prévoir de mettre en place au sein de l'instance commune les **commissions** « économique », « formation », « logement » et « égalité professionnelle ». En revanche, la **commission des marchés** est obligatoire dès lors que l'instance remplit les conditions requises (C. trav., art. L. 2393-2 nouveau).

La loi (C. trav., art. L. 2393-1 nouveau) précise que lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord collectif définit la composition et le fonctionnement en son sein d'une **commission d'hygiène, de sécurité** et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT. Mais la rédaction du texte ne permet pas de savoir avec certitude si la constitution d'une commission HSCT est obligatoire dans cette situation, ou s'il est possible d'aborder les questions d'hygiène et sécurité dans le cadre de l'instance commune. Sur ce point, la DGT devrait apporter des éclaircissements.

À NOTER Se pose la question du statut et du fonctionnement de la commission HSCT (personnalité civile, formation, budget de fonctionnement, possibilité de recourir

à un expert...). En effet, si l'instance intègre le CE et le CHSCT, les règles applicables sont celles applicables au CE, et non celles applicables au CHSCT.

▣ Les modalités de fonctionnement

Fixées par l'accord collectif...

L'accord collectif mettant en place l'instance commune fixe ses modalités de fonctionnement, notamment (C. trav., art. L. 2393-1 nouveau):

– le nombre minimal de **réunions** (au moins une tous les deux mois) ;

– les modalités d'établissement et de communication aux représentants du personnel de l'**ordre du jour** ;

– le nombre d'**heures de délégation** (un nombre minimum devant être fixé par décret) ;

– le rôle respectif des **titulaires** et des **suppléants** ;

– le nombre de **jours de formation** (un nombre minimum devant être fixé par décret).

Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord détermine :

– la composition et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle **commission** (appelée commission « HSCT ») dédiée à ces questions ;

– le nombre minimum de **réunions** consacrées aux questions d'**hygiène, sécurité** et conditions de travail (au moins quatre/an).

L'accord collectif créant l'instance peut également prévoir la mise en place de **commissions** citées ci-contre.

À NOTER Malgré l'emploi de l'indicatif par l'article L. 2393-1 du Code du travail (« l'accord fixe »), les mentions listées ne sont pas obligatoires dans la mesure où l'article L. 2393-3 du Code du travail prévoit expressément les règles applicables en leur absence. De même, du fait de l'emploi du terme « notamment », le contenu de l'accord fixé par l'article L. 2393-1 n'est pas exhaustif.

... ou, à défaut, par décret

À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation sont fixées par **décret**.

Les autres règles de fonctionnement applicables sont celles prévues par le **Code du travail** pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT) (C. trav., art. L. 2393-3 nouveau).

▣ Attributions

L'instance exerce l'**ensemble des attributions** des institutions faisant l'objet du regroupement.

La **commission HSCT** (constituée lorsque l'instance inclut le CHSCT) peut se voir confier par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT, qu'elle exerce pour le compte de l'instance.

▣ Réunions proprement dites

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

De même, peuvent assister, avec voix consultative aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au CHSCT, les personnes pouvant assister aux réunions du CHSCT, ainsi que l'**inspecteur du travail** (C. trav., art. L. 2392-2 nouveau).

▣ Suppression de l'instance

L'instance peut être supprimée par **dénonciation de l'accord** instituant. Cette suppression prend effet dès la fin d'un **préavis** de trois mois. L'employeur doit pro-

céder **sans délai**, selon les règles de droit commun, à l'**élection** des membres ou à la désignation des institutions qui étaient regroupées. Les **mandats** des membres de l'instance sont **prolongés** jusqu'à la date de cette mise en place (*C. trav., art. L. 2394-1 nouveau*).

LA DUP ÉLARGIE AUX ENTREPRISES DE 200 À 299 SALARIÉS

Depuis 1993, les entreprises de **50 à 199 salariés** peuvent mettre en place une **délégation unique du personnel** (DUP) dans le cadre de laquelle les **DP** assurent la délégation du personnel au **CE**. La DUP juxtapose les deux instances sans les fusionner.

L'article 13 de la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit de conforter cette instance en élargissant son champ aux **entreprises de 200 à moins de 300 salariés**, et en intégrant dans son périmètre le **CHSCT** (*C. trav., art. L. 2326-1, al. 1 modifié*).

Cette mesure ouvre la DUP à 3 000 entreprises supplémentaires couvrant plus de 600 000 salariés.

À NOTER Pour une comparaison de la DUP « ancienne » et « nouvelle » version : v. *tableau page 15*.

➤ Mise en place Qui en décide ?

Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur peut décider de mettre en place une DUP.

Les règles de mise en place de l'institution demeurent globalement inchangées. La **décision** reste du ressort exclusif de l'**employeur, après consultation des IRP**, à savoir les DP, et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

À quelle échéance ?

Cette décision est prise au moment de la **constitution** de l'une de ces instances (et non plus uniquement du CE) ou de leur **renouvellement**.

La **durée des mandats** des DP, des membres du CE et du CHSCT est **prorogée ou réduite**, mais, ajoute la nouvelle loi, « dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique ».

À NOTER Afin d'assurer la sécurité juridique des entreprises dotées au 19 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi) de DUP « ancienne formule » regroupant le CE et les DP, celles-ci peuvent être maintenues en l'état pendant au maximum deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à cette date. Seule obligation pour l'employeur : consulter la DUP avant de prendre sa décision (*art. 13, VI de la loi*). À l'issue de la période précitée, l'employeur a deux options : soit mettre en place sans délai une DUP nouvelle formule, après avoir consulté les membres de celle-ci ; soit organiser les élections des DP et des membres du CE et désigner le CHSCT.

À quel niveau ?

La DUP peut être mise en place au niveau de l'**entreprise**. Si l'entreprise comporte des **établissements multiples**, une DUP peut être instituée au sein de chaque établissement distinct (*C. trav., art. L. 2326-1 modifié*).

À NOTER Concernant les établissements distincts, il s'agit d'une solution retenue par l'administration du travail (*Circ. DRT 9 du 21 juin 1994*) et par la jurisprudence (*Cass. soc., 14 décembre 1995, n° 94-60.578*). Des sociétés juridiquement distinctes constituant une unité économique et sociale ont la faculté de mettre en place du DUP.

➤ Composition Représentants du personnel élus

La DUP est composée de représentants du personnel **élus** dans les **mêmes conditions** que les représentants du personnel au **CE** (et non plus les DP) (*C. trav., art. L. 2326-2 modifié*). Leur **nombre** est fixé par **décret** en Conseil d'État (à paraître) selon l'effectif de l'entreprise (*v. ci-dessous*).

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS ÉLUS À LA DUP ET HEURES DE DÉLÉGATION (1)

Effectifs de l'entreprise	DUP « ancienne formule »		DUP « nouvelle formule »	
	Nombre de titulaires (DUP + CHSCT)	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois
50 à 74 salariés	6 titulaires (3 DUP + 3 CHSCT)	66 heures (20 heures par élu DUP + 2 heures/membre CHSCT)	5 titulaires	65 heures (13 heures chacun)
75 à 99 salariés	7 titulaires (4 DUP + 3 CHSCT)	86 heures (20 heures DUP + 2 heures CHSCT)	6 titulaires	84 heures (14 heures chacun)
100 à 124 salariés	8 titulaires (5 DUP + 3 CHSCT)	115 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	7 titulaires	105 heures (15 heures chacun)
125 à 149 salariés	9 titulaires (6 DUP + 3 CHSCT)	135 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	8 titulaires	136 heures (17 heures chacun)
150 à 174 salariés	10 titulaires (7 DUP + 3 CHSCT)	155 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	9 titulaires	162 heures (18 heures chacun)
175 à 199 salariés	11 titulaires (8 DUP + 3 CHSCT)	175 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	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)

(1) Selon les indications du ministère du Travail. Ces chiffres ne tiennent pas compte des délégués syndicaux que les organisations représentatives pourraient désigner.

Ce nombre peut être **augmenté par accord** conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (*C. trav., art. L. 2326-2-1 nouveau*).

Cet accord doit ainsi être **conclu avec** :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Secrétaire

Comme c'était le cas avant la loi Rebsamen, les membres de la DUP désignent un **secrétaire**, et ce qui est nouveau, un **adjoint**. Ceux-ci exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et désormais à celui du CHSCT (*C. trav., art. L. 2326-4 et L. 2326-5, 2° nouveaux*).

À NOTER Un décret en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles le secrétaire et le secrétaire adjoint sont désignés par les membres de l'instance.

Attributions et fonctionnement

Dans le cadre de la DUP, les **DP**, le **CE** et le **CHSCT** conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs propres règles de fonctionnement, sous réserve des adaptations suivantes (*C. trav., art. L. 2326-3 modifié et L. 2326-5 nouveau*).

Réunions

Périodicité des réunions

La DUP se réunit, sur convocation de l'employeur, au moins **une fois tous les deux mois** (au lieu d'une fois par mois, comme dans l'ancienne formule). Les sujets relevant du **CHSCT** sont abordés **au moins lors de quatre** des six réunions annuelles (*C. trav., art. L. 2326-5, 1° nouveau*).

Ordre du jour

Pour chaque réunion, un **ordre du jour commun** est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP, les **consultations obligatoires** (en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle) étant inscrites de plein droit. Cet ordre du jour est **transmis** aux représentants ayant qualité à siéger **huit jours au moins avant** la séance (*C. trav., art. L. 2326-5, 3° nouveau*).

Participants

Comme auparavant, les membres **suppléants** de la délégation unique du personnel peuvent assister aux réunions avec **voix consultative** (*C. trav., art. L. 2326-5, 7° nouveau*).

Recours à expertise

La DUP conserve la possibilité de recourir à des experts. Elle doit recourir à une **expertise commune** sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE dans des conditions à préciser par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT) (*C. trav., art. L. 2326-5, 5° nouveau*).

À NOTER Le texte est silencieux sur le financement de ces expertises communes. Celles-ci devraient être financées par l'employeur, a assuré le ministre du Travail lors des débats parlementaires.

Avis

La DUP rend ses avis dans les **délais applicables au CE**. Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et celles du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique, sous réserve que les personnes extérieures au CHSCT assistant, en raison de leurs fonctions, aux séances du CHSCT (médecin du travail, ingénieur de la Carsat, responsable « formation », etc.) aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu (*C. trav., art. L. 2326-5, 4° et 6° nouveau*).

Heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les membres de la DUP continuent de disposer d'heures de délégation, dont le **nombre** sera fixé par **décret** en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation (*v. tableau page 3*). Ce volume peut être dépassé en cas de **circonstances exceptionnelles**.

Comme auparavant, le temps passé en **réunion** par les membres de la DUP ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation.

Ce qui est nouveau, c'est que le temps de délégation est annualisable : il peut être utilisé **cumulativement** dans la limite de **12 mois**. Seule limite : cette possibilité ne peut conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

Autre nouveauté : la **mutualisation** des heures de délégation entre titulaires ou entre titulaires et suppléants est possible. Là, encore la loi pose une limite : il n'est pas possible à un membre de la DUP de disposer dans le mois de **plus d'une fois et demie** le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Un **accord de branche ou d'entreprise** peut prévoir des dispositions plus favorables (*C. trav., art. L. 2326-6 nouveau*).

À NOTER Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'utilisation des heures de délégation.

Suppression de la DUP

L'employeur peut décider de ne **pas renouveler la DUP** à l'échéance des mandats, après avoir recueilli son avis. Dans ce cas, il doit organiser sans délai les **élections des DP** et des membres du **CE**, et désigner les membres du **CHSCT**. Les mandats des membres de la DUP sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions (*C. trav., art. L. 2326-7 nouveau*).

Par ailleurs, en cas de **réduction de l'effectif** en dessous du **seuil de 50 salariés** pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut **supprimer le CE** (et donc, la DUP). Dans ce cas, les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au CE et au CHSCT. Ils continuent en revanche à exercer leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (*C. trav., art. L. 2326-8 nouveau*).

Enfin, lorsque l'entreprise passe le **cap des 300 salariés**, les membres de la DUP exercent leur mandat jusqu'à son terme, mais l'employeur doit ensuite, au choix (*C. trav., art. L. 2326-9 nouveau*) :

- soit **regrouper**, par accord collectif majoritaire, partiellement ou totalement les **IRP** (*v. ci-dessus*) ;
- soit organiser sans délai les **élections** des DP et celles du CE et procéder à la désignation du CHSCT.

DES COMMISSIONS RÉGIONALES POUR LES TPE

Jusqu'à présent, la majorité des 4,6 millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs est dépourvue de représentation. Des instances territoriales de représentation se sont certes développées, mais de manière très limitée (*Étude d'impact du projet de loi*).

C'est pour remédier à cette situation que l'article 1^{er} de la loi Rebsamen prévoit la mise en place, à compter du **1^{er} juillet 2017**, de commission paritaire interprofessionnelle au niveau de chaque région (*C. trav., art. L. 23-111-1, I nouveau*).

▣ Rôle des CPRI

La commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) aura pour objet de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de **moins de 11 salariés**, exceptés ceux relevant des branches ayant mis en place de telles commissions.

Pendant la durée de son **mandat (quatre ans)**, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la CPRI ne pourra être modifié (*C. trav., art. L. 23-111-1, III nouveau*).

Représenter les salariés des TPE...

Ces CPRI seront chargées (*C. trav., art. L. 23-113-1 nouveau*):

- d'**informer** et de **conseiller** les **salariés** et les **employeurs** des TPE sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables (notamment, en droit du travail);
- avec l'accord des parties concernées, de faciliter la **résolution de conflits** (individuels/collectifs) n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction;
- de faire des propositions en matière d'**activités sociales ou culturelles** (ASC);
- d'**informer**, de débattre et de rendre tout **avis sur les problématiques spécifiques aux TPE** notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, des conditions de travail et de santé, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois. Cette liste n'est pas limitative.

À NOTER La CPRI n'a pas de mission de négociation, option écartée pour ne pas ajouter de complexité supplémentaire au paysage conventionnel. Actuellement, les partenaires sociaux peuvent négocier des accords dont le champ d'application est territorial (*Étude d'impact du projet de loi*).

... exceptés ceux de certaines branches déjà couvertes

La CPRI ne représentera pas les salariés et les employeurs des TPE relevant des **branches ayant mis en place des commissions paritaires** régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par accord de branche ou national interprofessionnel ou multiprofessionnel (*C. trav., art. L. 23-111-1, II nouveau*).

Ces commissions devront remplir les conditions suivantes:

- exercer au moins les **mêmes attributions** que celles prévues pour les CPRI;
- être composées d'au moins **cinq représentants** des organisations d'**employeurs** représentatives et d'au moins **cinq représentants** des organisations syndicales de **salariés** représentatives, issus de TPE.

À NOTER Cette disposition vise les salariés couverts par des commissions déjà constituées (par exemple, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat) et celles qui peuvent naître à l'avenir.

L'ÉLECTION TPE : UN PAS VERS UN SCRUTIN DE LISTE

L'élection TPE est organisée tous les quatre ans pour déterminer la représentativité des organisations syndicales de salariés dans les branches et au niveau national et interprofessionnel en application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. La prochaine aura lieu en décembre 2016. Il s'agit d'un scrutin sur sigle. Certaines organisations syndicales de salariés souhaiteraient la mise en place d'un scrutin de liste avec des personnes élues pour siéger dans les CPRI.

Pour que les électeurs comprennent l'enjeu de ces élections et afin de les rendre plus attractives, les organisations syndicales de salariés candidates pourront, dès 2016 (année des prochaines élections TPE), mentionner sur leur propagande électorale l'identité des salariés (maximum dix) qu'elles envisagent de désigner dans les CPRI. Cette propagande pourra être différenciée par région. Dans tous les cas, les organisations syndicales notifieront aux employeurs des candidats les noms des salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale et des salariés membres de la commission.

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités de présentation des salariés sur la propagande électorale et les modalités d'information des employeurs des salariés ainsi nommés (*C. trav., art. L. 23-112-2 et L. 23-115-1, 1^o et 2^o*).

▣ Composition et mandat 20 membres désignés...

La commission paritaire régionale interprofessionnelle comportera **20 membres, salariés et employeurs** de TPE, désignés pour **quatre ans** (renouvelables) par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Les organisations devront pourvoir les sièges en respectant la **parité** entre les **femmes** et les **hommes**. Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et celui d'hommes ne pourra être inférieur à un.

Pour pouvoir être désigné, le salarié ou l'employeur devra être âgé de **18 ans révolus** et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. La composition de la CPRI sera rendue publique par l'administration. Les conditions de désignation de ses membres pourront être **contestées** devant le **juge judiciaire** dans un délai de 15 jours à compter de cette publicité (*C. trav., art. L. 23-112-1 à L. 23-112-6 nouveaux*).

À NOTER Un décret en Conseil d'État fixera les modalités de la publicité sur la composition de la commission, les noms, les professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres (*C. trav., art. L. 23-115-1, 3^o nouveau*).

... dont 10 pour les « employeurs »...

Dans chaque CPRI, dix sièges seront attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la **vocation statutaire** revêt un caractère **interprofessionnel**, et répartis **proportionnellement à leur audience** mesurée en fonction du nombre de **TPE** implantées dans la région et appartenant dans les branches couvertes par la commission.

À NOTER À titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2021, l'audience patronale retenue sera celle mesurée au niveau de l'ensemble des entreprises dans la région et les branches couvertes par la commission. Pour le renouvellement des commissions après cette date, l'audience sera complètement ajustée pour ne prendre en compte que les entreprises adhérentes de moins de 11 salariés (*art. I, VIII de la loi*).

... et 10 pour les « salariés »

Dix sièges seront attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère

interprofessionnel. Ces sièges seront répartis **proportionnellement à leur audience** auprès des TPE implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission. Cette audience est mesurée lors des élections régionales des salariés des TPE (v. encadré page 5).

À NOTER La répartition des sièges tiendra compte également, le cas échéant, des résultats des élections aux chambres d'agriculture pour les salariés de la production agricole (*Étude d'impact du projet de loi*).

■ Moyens et statut des membres de la CPRI

Crédit d'heures

> Cinq heures/mois

Le salarié membre d'une CPRI bénéficiera, pour l'exercice de sa mission d'un crédit d'heures **limité à cinq heures/mois** (sauf circonstances exceptionnelles). Ne s'imputera pas sur ce crédit d'heures :

- le temps de **trajet** pour se rendre aux réunions ;
 - le temps passé aux **séances** de la commission (temps estimé par l'étude d'impact à une trentaine d'heures/an, à raison d'une réunion d'une journée par trimestre).
- Le salarié pourra **cumuler ses heures sur l'année**, avec, pour seule limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les membres de la commission pourront également **répartir les heures entre eux**, avec, là encore la même limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Par ailleurs, le salarié devra informer son employeur de cette répartition.

Dans tous les cas, le salarié devra **informer** son employeur dans un délai minimum de **huit jours avant** la date prévue pour son absence (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 1 à 3 nouveaux*).

À NOTER En l'absence de définition légale des circonstances exceptionnelles permettant le dépassement du crédit d'heures, la jurisprudence a précisé qu'« il s'agit de situations inhabituelles, nécessitant de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre » (*Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424*). Pourraient constituer des circonstances exceptionnelles une menace sur les effectifs (*Cass. soc., 10 décembre 2003, n° 01-41.658*) ou une possible délocalisation (*Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-45.134*).

> Rémunération

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'exercice de ses fonctions (y compris les séances de la commission) sera de plein droit considéré comme du temps de travail et **payé** à l'échéance normale. Il sera assimilé à un **temps de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 4 nouveau*). Il appartiendra à l'**organisation syndicale** qui a désigné le salarié de **rembourser** à l'employeur le montant de la rémunération ainsi main-

tenue. À défaut, l'employeur pourra procéder à une retenue sur salaire du salarié concerné (*C. trav., art. L. 23-114-3, al. 2 et 3 nouveau*).

À NOTER Un décret en Conseil d'État définira les conditions d'application de cette mesure.

> Contestation

L'employeur qui entend contester l'utilisation de ces heures devra saisir le **juge judiciaire** (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 5 nouveau*).

Déplacements

Les membres de la CPRI auront, pour l'exercice de leurs fonctions, **accès aux entreprises**, sur autorisation de l'employeur (*C. trav., art. L. 23-113-2 nouveau*).

Statut protecteur

Protection contre la rupture du contrat

L'exercice du mandat de membre de la CPRI ne pourra **pas être une cause de rupture du contrat** de travail.

Par ailleurs, le **licenciement** et la rupture du CDD (rupture anticipée ou non-renouvellement d'un contrat comportant une clause de renouvellement) d'un salarié membre de CPRI ne pourront intervenir qu'**après autorisation** de l'**inspecteur du travail** (*C. trav., art. L. 23-114-2 nouveau*).

Le non-respect de cette protection exposera l'employeur à des sanctions (un an de prison et 3 750 € d'amende). L'employeur ou le salarié pourront introduire un **recours hiérarchique** auprès du ministre du Travail contre la décision de l'inspecteur du travail, dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette décision. De même, la décision de l'inspecteur du travail ou du ministre pourra faire l'objet d'un recours en annulation pour excès de pouvoir devant la **juridiction administrative**.

Le salarié protégé disposera d'un droit à réintégration si la décision ayant autorisé son licenciement est annulée par le ministre ou par le juge administratif.

Bénéficiaires

Seront concernés par cette protection, outre les salariés membres de la CPRI, les salariés **candidats** aux élections TPE (dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales), pendant six mois à compter de la notification à l'employeur des candidatures, et les **anciens membres** de la commission, pendant une durée de six mois à l'expiration de leur mandat.

L'autorisation de l'administration sera également requise pour le licenciement d'un salarié dont l'employeur a connaissance de l'**imminence de la désignation** sur la propagande électorale (*C. trav., art. L. 2411-24 et L. 2412-15 nouveaux*).

À NOTER Même si la loi ne le prévoit pas, la protection accordée au salarié apportant la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature aux élections devrait valoir également pour les autres modes de rupture (rupture anticipée du CDD ou non-renouvellement).

■ Fonctionnement des CPRI

Les modalités de fonctionnement de la CPRI devront être fixées dans son **règlement intérieur** (*C. trav., art. L. 23-114-4 nouveau*).

Les **frais de fonctionnement** de la commission, la participation de ses membres aux réunions et la **formation** de ceux-ci, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés seront exclusivement financés par les crédits versés par le **fonds paritaire de financement du paritarisme** au titre de la gestion paritaire (contribution des entreprises et subvention de l'État) (*C. trav., art. L. 23-114-3 nouveau*).

LE PLAN POUR AMÉLIORER LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES TPE

Le ministre chargé du Travail publiera un rapport sur les salariés de TPE non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial et mettra en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle.

À NOTER Un décret en Conseil d'État fixera les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds financent les frais de fonctionnement des CPRI (*C. trav., art. L. 23-115-1, 4° nouveau*).

2 L'information-consultation du CE réformée

Il existe actuellement **17 obligations d'information-consultation récurrentes** du CE, parfois redondantes, et dont l'accumulation conduit à saturer l'agenda social des entreprises.

Afin de simplifier et rationaliser ces obligations, l'article 18 de la loi « Rebsamen » les remplace, à compter du **1^{er} janvier 2016**, par **trois grands rendez-vous annuels**. Pour chacune de ces consultations, le CE disposera d'un certain nombre d'informations disponibles sur la **base de données économiques et sociales (BDES)**, dont la loi nouvelle renforce le rôle et enrichit le contenu, supprimant du même coup l'obligation d'établir les différents rapports et bilans actuellement transmis de manière récurrente au CE.

Pour ces trois consultations, le CE aura la possibilité de mandater un **expert**.

Aux trois consultations annuelles récurrentes, s'ajoutera pour les entreprises d'au moins **300 salariés** une obligation d'**information trimestrielle**.

Les obligations d'information/consultation ponctuelles sont peu en revanche peu modifiées.

REGROUPEMENT DES OBLIGATIONS DE CONSULTATIONS RÉCURRENTES...

À compter du **1^{er} janvier 2016**, en application de l'article 18 de la loi, les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE seront regroupées en **trois grandes consultations annuelles** portant respectivement sur (*C. trav., art. L. 2323-6 modifié*):

- les **orientations stratégiques** de l'entreprise;
- la **situation économique et financière** de l'entreprise;
- la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Avec ce regroupement, le ministère du Travail espère que l'information/consultation permette aux élus de peser réellement et utilement dans les choix stratégiques de l'entreprise.

À NOTER La loi ne supprime aucune obligation d'information/consultation récurrente du CE: *v. tableau page 16*. Toutefois, avec ce regroupement, on peut craindre que certains sujets soient moins bien abordés.

➤ Orientations stratégiques de l'entreprise Contenu de la consultation

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques continuera de porter sur les **orientations définies** par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et 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.

Mais elle devra aussi porter sur la **GPEC** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), ainsi que

INFORMATIONS MISES À LA DISPOSITION DU CE DANS LE CADRE DES TROIS GRANDES CONSULTATIONS ANNUELLES

Consultations	Informations ⁽¹⁾
Orientations stratégiques de l'entreprise ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Investissements. • Fonds propres et endettement. • Éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants. • Activités sociales et culturelles. • Rémunération des financeurs. • Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts. • Sous-traitance. • Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
Situation économique et financière de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Activité et situation économique et financière de l'entreprise ainsi que ses perspectives pour l'année à venir. • Pour les sociétés commerciales : les documents obligatoirement transmis chaque année à l'AG des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et copies transmises aux actionnaires et rapport aux commissaires aux comptes. • Pour certaines sociétés commerciales (au moins 300 salariés/CA net au moins égal à 18 millions d'€) et les GIE : situation de l'actif disponible, passif exigible, etc. • Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables établis. • Sommes reçues au titre du CICE et leur utilisation. • Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, actions en faveur des travailleurs handicapés, nombre et conditions d'accueil des stagiaires, apprentissage, CDD, contrats d'intérim et partage salarial. • Situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action. • Plan de formation. • Mise en œuvre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. • Durée du travail (heures supplémentaires accomplies, recours aux conventions de forfait, nombre de demandes de dérogation individuelles à la durée minimale de 24 heures, etc.). • Rapport de prévention présenté au CHSCT. • Mesures pour faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés. • Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction. • Conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter. • Modalités d'exercice du droit d'expression. • Données relatives au bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

(1) Un décret en Conseil d'État précisera le contenu de ces informations, selon que l'entreprise compte au moins ou moins de 300 salariés.

(2) Ces informations porteront sur les deux années précédentes, l'année en cours et les perspectives sur les trois années suivantes.

RECOURS DU CE À UN EXPERT EN VUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE pourra recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. Cet expert disposera des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise (par exemple, en cas de demande d'une expertise un mois après la clôture de la négociation sur l'égalité professionnelle), sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le **président du TGI en urgence** (C. trav., art. L. 2325-38 modifié).

sur les orientations de la **formation professionnelle** (C. trav., art. L. 2323-10 modifié).

Niveau de la consultation

Organisée actuellement au niveau de l'entreprise, cette consultation pourra être menée au niveau du **groupe** si un accord de groupe le prévoit. Celui-ci devra fixer les modalités de **transmission de l'avis** du comité de groupe à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante et aux **CE des sociétés du groupe**. Ces derniers seront consultés sur les **conséquences** des orientations stratégiques (C. trav., art. L. 2323-11 modifié).

Déroulement de la consultation

Le déroulement de la consultation sur les orientations stratégiques n'est pas modifié. Ainsi, la BDES restera le support de préparation de cette consultation.

Le CE pourra toujours se faire assister par un **expert-comptable** de son choix rémunéré à 80 % par l'employeur.

Le comité émettra un **avis** et pourra proposer des orientations alternatives. Cet avis sera **transmis** à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée. Le CE recevra communication de cette réponse et pourra y répondre (C. trav., art. L. 2323-10 nouveau).

■ Situation économique et financière

La loi Rebsamen institue à compter du **1^{er} janvier 2016** une nouvelle consultation annuelle, portant sur la « situation économique et financière » de l'entreprise.

Contenu de la consultation

Outre la situation économique et financière de l'entreprise, cette consultation portera 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 CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi).

Déroulement de la consultation

En vue de cette consultation, l'employeur mettra à la disposition du CE un certain nombre d'**informations** listées au nouvel article L. 2323-13 du Code du travail, qui devront figurer dans la **base de données unique** (C. trav., art. L. 2323-13 modifié).

Ces informations appellent les remarques suivantes :

- 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 seront tenues à la disposition de l'**autorité administrative** ;
- le CE conservera la possibilité de convoquer les **commissaires aux comptes** pour recevoir leurs explications

sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

- les données exigées pour les sociétés commerciales seront réputées **confidentielles**.

Le CE pourra se faire assister d'un **expert-comptable** de son choix rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35 modifié). Cette expertise se substituera à celles auxquelles le CE peut actuellement recourir lors de l'examen annuel des comptes et, dans la limite de deux fois par exercice, lors de la remise des documents de gestion prévisionnelle.

L'**avis du CE** sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-12 modifié).

Notons qu'un **accord d'entreprise** pourra adapter les modalités de cette consultation, ainsi que la liste et le contenu des informations prévues pour celle-ci (exceptés les documents comptables nécessaires à la consultation) (v. ci-dessous).

À NOTER En cas d'utilisation non conforme du CICE, le CE conservera les mêmes prérogatives qu'actuellement (demande d'explications à l'employeur, rédaction d'un rapport, etc.). De même, comme aujourd'hui, l'employeur qui ne consulte pas le CE sur la politique de recherche de l'entreprise verra le versement des aides publiques suspendu.

■ Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Contenu de la consultation

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi portera sur (C. trav., art. L. 2323-15 modifié) :

- 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 (seulement dans les entreprises où aucun DS n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu).

Dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, la consultation portera aussi sur le **bilan social** (C. trav., art. L. 2323-20 modifié) : v. ci-dessous.

Déroulement de la consultation

Le CE continuera de bénéficier du **concours du CHSCT** dans les matières relevant de sa compétence et pourra lui confier la réalisation d'études (C. trav., art. L. 2323-16 modifié).

Comme pour les deux autres grandes consultations annuelles, l'**information** du CE en vue de cette consultation se fera **via** la **BDES** (y compris les informations nécessaires au bilan social) (C. trav., art. L. 2323-17 modifié). Le CE pourra se faire assister d'un **expert-comptable** de son choix rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35 modifié).

L'**avis du CE** et les **informations** ayant servies à la consultation seront mis à la disposition de l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la réunion (C. trav., art. L. 2323-18 modifié).

Un **accord d'entreprise** pourra adapter les modalités de la consultation et le contenu des informations prévues (v. ci-dessous).

À NOTER Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (v. encadré page 8). Cette possibilité offerte au CE peut paraître surprenante dans la mesure où ce sont les DS, et non le CE, qui négocient. Cependant, le Code du travail lui confère déjà cette possibilité dans le cadre de la négociation de l'accord de maintien de l'emploi et de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

... ADAPTABLE PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Les entreprises pourront adapter, par accord collectif d'entreprise, les modalités et le cadre de ces consultations (c. ci-dessus). Plus précisément, elles pourront ainsi définir (C. trav., art. L. 2323-7 modifié) :

– les modalités de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, et de celle portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (en revanche, il ne sera pas possible d'adapter les modalités de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci a vocation à constituer le «noyau dur» de la procédure de consultation du CE) ;

– la liste et le contenu des informations prévues pour ces deux consultations (ainsi que les informations trimestrielles imposées aux entreprises d'au moins 300 salariés ; v. page 9). En revanche, il ne sera pas possible d'adapter par accord d'entreprise l'obligation de communiquer au CE les documents comptables et les données sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;

– le nombre de réunions annuelles du CE (v. ci-dessous), qui ne pourra toutefois être inférieur à six ;

– les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus, ainsi que les délais d'établissement des PV des réunions. Pour être valable, l'accord devra être conclu par des organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles, et ne pas avoir fait l'opposition d'organisations représentant la majorité de ces mêmes suffrages (C. trav., art. L. 2232-12).

À NOTER Actuellement, en vertu de l'article L. 2323-61, les entreprises d'au moins 300 salariés peuvent par accord collectif (branche, entreprise ou groupe) adapter les modalités d'information du CE et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu. Cette possibilité sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016. Les entreprises couvertes par un tel accord devront le renégocier pour le rendre conforme au nouveau dispositif ou appliquer les dispositions de droit commun.

RENFORCEMENT DU RÔLE DE LA BDES

■ Un contenu enrichi et clarifié

Mise régulièrement à jour, la base de données économiques et sociales rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à la disposition du CE et, à défaut, des DP.

La loi Rebsamen enrichit le contenu de la base en prévoyant qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des informations transmises de manière récurrente par l'employeur au CHSCT devront être mis à la disposition de ses membres dans la BDES. L'objectif est que ces données puissent être mises à disposition de l'ensemble des représentants du personnel ainsi que des DS (Rapport AN n°2932).

Par ailleurs, la base s'enrichira d'une rubrique relative à l'égalité professionnelle, l'ensemble des informations obligatoirement transmises au CE au titre de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise y étant intégré (C. trav., art. L. 2323-8 modifié).

Enfin, le contenu des informations devant figurer dans la BDES pour chacune des consultations récurrentes du CE (v. ci-dessus) sera fixé par décret. Il variera selon l'effectif de l'entreprise (moins de 300 salariés et au moins 300 salariés).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles n'auront plus à figurer dans la BDES.

À NOTER Les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'envoi d'informations.

■ Suppression des rapports et des bilans périodiques

La loi Rebsamen (art. 18) supprime, à partir du 1^{er} janvier 2016, l'obligation pour l'employeur d'établir les différents rapports et bilans transmis de manière récurrente au CE (bilan social, rapport de situation comparée hommes/femmes, rapport sur la situation économique, etc.). La mise à disposition, pour chacune des consultations récurrentes, des informations dans la BDES dispensera en effet l'employeur d'établir ces différents rapports et bilans.

Le nouveau texte conforte ainsi l'article L. 2323-7-3 du Code du travail selon lequel les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la BDES, cette mise à disposition actualisée valant communication des rapports et informations au CE.

En revanche, les consultations du CE pour des événements ponctuels continueront de donner lieu à l'envoi de ces rapports et informations.

Concernant le bilan social, l'employeur mettra à la disposition du CE les données relatives à ce bilan via la BDES (C. trav., art. L. 2323-20 modifié). Les informations du bilan continueront d'être mises à la disposition de tout salarié, sur demande, et de l'inspecteur du travail avec l'avis du CE dans un délai de 15 jours à compter de la réunion du CE (C. trav., art. L. 2323-72 devenu L. 2323-24). Il en sera de même du plan d'action pour l'égalité hommes-femmes, selon des modalités à fixer par décret (qui déterminera aussi les modalités de mise à disposition du plan à toute personne le demandant).

À NOTER La loi Macron du 6 août 2015 (art. 271) va dans le même sens que la loi Rebsamen. Elle prévoit que pour lui permettre de formuler un avis motivé dans le cadre de sa mission générale d'information et de consultation, le CE dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et que ces dernières peuvent être mises à disposition via la BDES.

INFORMATION TRIMESTRIELLE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

Subsistera, mais seulement pour les entreprises d'au moins 300 salariés, l'obligation d'informer trimestriellement le CE sur (C. trav., art. L. 2323-60 et L. 2323-61 modifiés) :

- 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**.

Un **décret** précisera le contenu de ces informations.

À NOTER Cette obligation figure dans une sous-section du Code du travail intitulé « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques », après la sous-section « consultations et informations ponctuelles du comité ».

SUPPRESSION DE CERTAINES CONSULTATIONS PONCTUELLES

➤ Sur les projets d'accords collectifs

Aux termes de la loi Rebsamen, à compter du **1^{er} janvier 2016**, l'employeur n'aura plus à recueillir l'**avis du CE** sur les **projets d'accord** collectif, leur **révision** ou leur **dénonciation** (*C. trav., art. L. 2323-2 modifié*).

Les anciens articles L. 2323-2 du Code du travail (obligation de l'employeur de consulter le comité d'entreprise avant toute prise de décision) et L. 2323-6 (consultation du CE sur les questions liées à la marche générale de l'entreprise), tels qu'interprétés par la Cour de cassation, imposaient cette consultation.

Selon la jurisprudence, en effet, toute décision du chef d'entreprise sur la marche générale de l'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des thèmes soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise (*Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.798*).

À NOTER L'intérêt de la consultation du CE n'apparaît plus avéré du fait du renforcement du lien entre comité d'entreprise et délégués syndicaux, ces derniers étant souvent élus au CE et la mesure de l'audience des organisations syndicales étant calée sur les résultats des élections du CE (*Étude d'impact du projet de loi*).

➤ Sur un accord d'épargne salariale

Aujourd'hui, l'employeur qui souhaite **proroger** ou **renouveler** son accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale dont le CE n'est pas signataire doit consulter ce dernier sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3312-7*). L'article 18 de la loi supprime cette consultation.

➤ Et les autres consultations ponctuelles ?

À l'exception des consultations sur les projets d'accords collectifs et sur le renouvellement ou la prorogation d'un accord sur l'épargne salariale, les obligations de consultation ponctuelle du CE seront maintenues. Elles seront regroupées dans le Code du travail sous un titre intitulé « Consultations et informations ponctuelles du comité », suivi d'une sous-section intitulée « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques ».

Ainsi, le CE continuera d'être informé et consulté sur les **projets de restructuration** et de compression des effectifs, en cas de problème ponctuel concernant les **conditions de travail**, l'introduction de **nouvelles technologies**, etc.

3 Le fonctionnement du CE aménagé

Outre l'information et la consultation du comité (*v. ci-dessus*), la loi Rebsamen modifie les règles de fonctionnement de l'instance.

À NOTER Contrairement au projet de loi présenté en Conseil des ministres, la loi « Rebsamen » ne limite pas la place des suppléants.

RÉUNIONS DU CE

➤ Réduction du nombre de réunions

À compter du 19 août 2015, date d'entrée en vigueur de la loi, le CE doit se réunir (*C. trav., art. L. 2325-14 modifié; art. 22, II de la loi*):

– tous les **deux mois** dans les entreprises de **moins de 300 salariés** (contre 150 auparavant);

– **tous les mois** dans les entreprises d'**au moins 300 salariés** (contre 150 auparavant).

Ce seuil de 300 salariés est considéré franchi lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant les 12 derniers mois.

Le texte précise qu'à compter du **franchissement de ce seuil**, l'employeur dispose d'un **délai d'un an** pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE qui en découlent (*C. trav., art. L. 2325-14-1 nouveau*).

En pratique, l'employeur qui dépasse le seuil de 300 salariés a deux ans pour remplir ses obligations d'information.

Les modalités de calcul du seuil de 300 salariés seront définies par un **décret** en Conseil d'État.

Pas de changement pour le reste. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Et, lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

À NOTER La réduction du nombre de réunions du CE induirait une baisse du coût du travail pour les entreprises qui pourra avoir des effets positifs en termes de productivité, et indirectement sur l'emploi (*Étude d'impact*).

➤ Possibilité de tenir des réunions communes

Aux termes de l'article 17 de la loi Rebsamen, les employeurs peuvent désormais organiser des réunions communes de **plusieurs des IRP**, ainsi que de l'**instance de coordination des CHSCT**, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque instance doivent être respectées.

L'**ordre du jour** de cette réunion est communiqué huit jours au moins avant la séance aux membres des différentes institutions réunies. Il peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution.

Si un **avis** est requis, chaque instance doit le rendre selon ses règles propres pour qu'il soit valablement recueilli (*C. trav., art. L. 23-101-1*). Autrement dit, l'employeur doit procéder au vote de chaque instance séparément.

Pour faciliter la tenue de cette réunion, l'employeur peut recourir à la **visioconférence** (*C. trav., art. L. 23-101-2 nouveau v. ci-après*).

► Utilisation de la visioconférence

L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le CE **trois fois par année civile** (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Au-delà, un accord entre l'employeur et les membres élus du CE est requis. Un **décret** déterminera les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret (*C. trav., art. L. 2325-5-1*).

Plus généralement, la visioconférence est également possible pour les réunions :

- du **CCE**, l'accord éventuel devant être conclu avec les membres élus du CE (*C. trav., art. L. 2327-13-1*);
- du **comité de groupe**, l'accord éventuel devant être conclu entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité (*C. trav., art. L. 2334-2*);
- du **CE européen**, l'accord éventuel devant être conclu entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité (*C. trav., art. L. 2341-12*);
- du **comité de la société européenne**, l'accord éventuel devant être conclu entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité (*C. trav., art. L. 2353-27-1*);
- du **CHSCT**, l'accord éventuel devant être conclu entre l'employeur et les membres désignés du comité (*C. trav., art. L. 4614-11-1*);
- ou encore l'instance de coordination des CHSCT, l'accord éventuel devant être conclu entre l'employeur et les représentants de chaque comité (*C. trav., art. L. 4616-6*).

À NOTER L'article 17 de loi Rebsamen sécurise ainsi l'utilisation de la visioconférence. La Cour de cassation a déjà admis le recours de la visioconférence lorsqu'aucun des participants de la réunion ne s'y oppose et que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquent pas un vote à bulletin secret (*Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20918*). Quant au Conseil d'État, il l'a validé pour la consultation du CE sur le licenciement d'un représentant du personnel, le vote s'étant déroulé à bulletins secrets, simultanément sur les deux sites dans lesquels se trouvaient les membres du CE (*CE, 9 septembre 2010, n° 327250*).

► Enregistrement des séances du CE

Aux termes de la loi Rebsamen, le recours à l'**enregistrement** ou à la **sténographie** des séances du CE est désormais possible, selon des conditions qui seront définies par décret.

À NOTER Certaines cours d'appel, notamment celle de Paris, ont admis l'enregistrement des délibérations du CE lorsqu'il résulte d'un usage (*CA Paris, 1978*) ou d'une décision de la majorité du comité (*CA Paris, 22 novembre 1989*).

► Transmission des PV encadrée dans le temps

Les délibérations du CE continuent d'être consignées dans les **procès-verbaux** établis par le secrétaire du comité. Mais, ce dernier prévoit désormais l'article L. 2325-20 du Code du travail, doit le faire dans un **délai** et selon des **modalités** fixés par l'accord fixant les délais de consultation du CE, ou à défaut, par décret.

À l'issue du **délai**, le PV est **transmis à l'employeur**, qui fait connaître lors de la réunion du CE suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été transmises.

À NOTER En l'absence d'accord, les CE devront s'assurer que leurs règlements intérieurs sont conformes aux délais d'établissement des PV fixés par décret.

DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE : PRIORITÉ À L'ACCORD AVEC LES DS

La loi Rebsamen (*art. 18 de la loi*) prévoit encore que les **délais** impartis au CE pour rendre son **avis** dans le cadre des consultations récurrentes sont, sauf dispositions législatives spéciales, **négociés** avec les **délégués syndicaux**, dans le cadre d'un accord d'entreprise, et non plus, comme c'est actuellement le cas, avec le CE. Ce n'est qu'à défaut de DS que ces délais sont négociés avec le CE.

Dans tous les cas, à défaut d'accord, ces délais continuent d'être fixés par **décret**.

COMMISSIONS « FORMATION » ET « ÉGALITÉ » À PARTIR DE 300 SALARIÉS

L'article 16, IV de la loi relève à **300 salariés** (au lieu de 200) les seuils entraînant la mise en place obligatoire des commissions « formation » et « égalité professionnelle » au sein du CE (*C. trav., art. L. 2325-16 et L. 2325-34 modifiés*). Ainsi, à partir de 300 salariés, doivent être mises en place les commissions « formation », « égalité professionnelle » et « logement » et à partir de 1000 salariés celle « économique ».

ARTICULATION CCE/COMITÉS D'ÉTABLISSEMENTS

Pour éviter la double consultation des institutions représentatives du personnel centrales et locales, l'article 15 de la loi Rebsamen clarifie les règles de répartition des compétences entre ces institutions.

► Consultations du CCE Compétences

Le comité central d'entreprise continue d'exercer les attributions économiques concernant la **marche générale de l'entreprise** et **excédant** les limites des **pouvoirs des chefs d'établissement**.

Il est seul consulté, ajoute la loi, sur les **projets décidés au niveau de l'entreprise** (*C. trav., art. L. 2327-2 modifié*):

– qui ne comportent **pas de mesures** d'adaptation **spécifiques à un ou plusieurs établissements**. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement;

– ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui font ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies. Dans ce cas, une consultation ultérieure des comités d'établissement n'est pas exclue (*v. ci-dessous*).

Selon l'étude d'impact, sont concernés, par exemple, les projets d'acquisition ou de cession d'une entité économique autonome.

À NOTER La loi consacre ainsi la jurisprudence selon laquelle, si la question intéresse l'ensemble de l'entreprise et n'implique aucune disposition particulière relevant des chefs d'établissement, seul le CCE est informé et consulté (*Cass. crim., 17 janvier 1984, n° 82-94.159 P*). Et si la mesure est générale à l'entreprise mais suppose des modalités d'application décidées par les chefs d'établissement, seul le CCE est consulté sur la mesure générale (*Cass. soc., 5 juillet 2006, n° 04-18.818*).

Délais de consultation du CCE

Les délais impartis au comité central d'entreprise pour rendre son avis, dans le cadre des consultations récur-

rentes, sont, sauf dispositions législatives spéciales, **définis par accord collectif** négocié avec les **délégués syndicaux**, et non plus, comme c'était le cas, négocié directement avec le CCE. Ce n'est qu'à défaut de DS que ces délais sont négociés avec lui.

Dans tous les cas, à défaut d'accord, ces délais sont fixés par **décret**. À l'expiration de ces délais, le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (*C. trav., art. L. 2323-3 modifié*).

► Consultations des comités d'établissement

Le comité d'établissement continue d'avoir les **mêmes attributions** que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de cet établissement.

Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'**adaptation** des projets décidés au niveau de l'entreprise, **spécifiques à l'établissement**, et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (*C. trav., art. L. 2327-15 modifié*).

À NOTER La loi consacre la jurisprudence selon laquelle, si la mesure est spécifique à l'établissement, le comité d'établissement est seul concerné (*Cass. crim., 3 février 1981, n° 79-94.250*). Une différence est à noter : les mesures d'adaptation du projet dans l'établissement doivent relever de la compétence du chef de cet établissement. Cette précision peut restreindre la compétence des comités d'établissement.

► Double consultation

Pour les sujets donnant lieu à la consultation à la fois du CCE et d'un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par **chaque comité d'établissement** est **transmis** au CCE dans des délais fixés par décret (*C. trav., art. L. 2327-15 modifié*). Cette mesure permet de fixer l'ordre dans lequel les différentes instances locales et centrales sont consultées, le CCE se prononçant le dernier.

SUPPRESSION DU CE

Jusqu'à la loi Rebsamen, la suppression du CE était subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (et à défaut d'accord, subordonnée à une décision administrative).

Désormais, **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 précédant la date du renouvellement le CE (*C. trav., art. L. 2322-7 modifié; art. 22, I de la loi*).

4 Le fonctionnement du CHSCT amélioré

L'article 16 de la loi Rebsamen précise le périmètre d'implantation du CHSCT et modifie ses règles de fonctionnement (délais de consultation, durée des mandats, etc.). Par ailleurs, la loi Macron comporte une disposition sur l'ordre du jour du CHSCT.

MISE EN PLACE

Les entreprises d'**au moins 50 salariés** continuent de devoir mettre en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés. Lorsque les entreprises

d'au moins 50 salariés sont **constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés**, elles doivent désormais mettre en place un CHSCT dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont ainsi rattachés à un CHSCT (*C. trav., art. L. 4611-1 modifié*).

Les DP sont investis des **missions** dévolues aux membres du CHSCT lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un CHSCT (*C. trav., art. L. 4611-3 modifié*). Cette disposition vise les **établissements de moins de 50 salariés** qui ne sont pas rattachés à un CHSCT, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés.

À NOTER L'article 16 de la loi s'inspire ici de la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT (*Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-12.207 FS-PBR*).

MANDAT ET FONCTIONNEMENT DU CHSCT

► Durée du mandat

La durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT est portée à **quatre ans** (au lieu de deux) pour la caler avec celle des représentants au CE. Les membres du CHSCT sont ainsi désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés. Cette mesure est applicable à compter du prochain renouvellement des mandats en cours (*C. trav., art. L. 4613-1, al. 1 modifié et art. 16, VII*).

► Règlement intérieur obligatoire

Le CHSCT doit se doter d'un **règlement intérieur** qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux (*C. trav., art. L. 4614-2 modifié*).

Les décisions du CHSCT sur les modalités de fonctionnement, l'organisation de ses travaux et ses résolutions continuent d'être prises à la majorité des membres présents. De même, son président continue de ne pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

► Ordre du jour du CHSCT

À l'instar de ce qui est prévu pour l'ordre du jour du CE (*C. trav., art. L. 2325-15*), les **consultations** rendues **obligatoires** par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif sont **inscrites de plein droit** à l'ordre du jour du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-8 modifié*). Est ainsi inscrite de plein droit toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 4612-8*).

Pour le reste, pas de changement. Établi par le président et le secrétaire, l'ordre du jour de chaque réunion est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail.

À NOTER Cette disposition, conforme à la jurisprudence, vise à empêcher l'employeur (et les représentants des salariés) de retarder la consultation du CHSCT sur des questions intéressantes, notamment, des aménagements importants des conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies, ou l'évolution du règlement intérieur.

► Participation des membres des SST aux réunions

Le **médecin du travail** peut assister aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Prenant en compte

la réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011 (n° 2011-867), la loi Rebsamen prévoit qu'il peut se faire représenter par un **membre de l'équipe pluridisciplinaire** du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail. Dans ce cas, il doit lui donner délégation (*C. trav., art. L. 4613-2 modifié*).

CONSULTATION DE L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Lorsque les consultations portent sur un **projet commun** à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une **instance de coordination** des CHSCT (ICCHSCT) qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique.

L'article 15 de la loi Rebsamen clarifie cette disposition en prévoyant que l'instance est **seule compétente pour désigner un expert**.

De même, précise la loi, lorsqu'elle existe, l'ICCHSCT est **seule consultée** sur les mesures d'adaptation du projet, communes à plusieurs établissements. Les CHSCT sont consultés seulement sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement (*C. trav., art. L. 4616-1 modifié*).

Le rapport de l'expert et l'avis de l'instance de coordination continuent d'être transmis par l'employeur aux CHSCT.

Lorsqu'il a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'**avis rendu par chaque CHSCT est transmis** à l'instance de coordination dans les délais fixés par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 4616-3 modifié*). Autrement dit, l'instance de coordination est la dernière instance consultée, ce qui n'était actuellement pas le cas.

DÉLAIS DE CONSULTATION

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le CHSCT et l'instance temporaire de coordination des CHSCT 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 soumises.

Sauf dispositions législatives spéciales, ce délai est un **délaï préfix**, convenu par **accord collectif** d'entreprise conclu avec un **DS** ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CHSCT (le cas échéant, l'ICCHSCT). Ce délai ne peut être inférieur à **15 jours**. À défaut d'accord, ce délai sera fixé par **décret** en Conseil d'État.

À l'expiration de ces délais, le CHSCT (le cas échéant, l'ICCHSCT) est **réputé avoir été consulté** et avoir rendu un avis négatif (*C. trav., art. L. 4612-8 nouveau*).

UTILISATION DE LA VISIOCONFÉRENCE

L'employeur peut recourir à la **visioconférence** pour réunir le CHSCT ainsi que l'instance de coordination (*v. ci-dessus*).

Un **décret** déterminera les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletins secrets.

5 Délit d'entrave

La loi Macron du 6 août 2015 révisé les peines sanctionnant le délit d'entrave aux instances de représentation du personnel (DP, CE, comité d'établissement, CCE, comité de groupe, CHSCT) (*art. 262*).

Le fait de faire **obstacle** à leur **constitution** est passible, outre la peine d'**emprisonnement** qui est maintenue, d'une **amende de 7 500 €** (au lieu de 3 750 € avant la loi).

Le fait de faire **obstacle** à l'**exercice** des fonctions ou au fonctionnement régulier de ces IRP est également puni d'une amende de **7 500 €** (au lieu de 3 750 €). En revanche, la **peine de prison** jusqu'à présent encourue pour ce délit est **supprimée**.

De même, dans les entreprises (ou établissements) d'au moins 300 salariés, l'employeur qui omet d'établir et de soumettre chaque année le **bilan social** au comité d'entreprise (ou d'établissement) n'est **plus passible** d'une peine de **prison**, mais d'une amende portée de 3 750 € à **7 500 €**.

En revanche, les sanctions applicables aux **autres délits d'entrave** sont maintenues. Reste, par exemple, puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € le fait d'entraver l'exercice du droit syndical défini par l'article L. 2141-6 du Code du travail (libre organisation des syndicats, affichage des communications syndicales, diffusion de tracts, réunion des adhérents, etc.) ou l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié (*C. trav., art. L. 1238-1*), ou encore de ne pas respecter le statut protecteur des IRP (excepté pour les CHSCT). Concernant les CHSCT, l'employeur risque, outre un an d'emprisonnement, une amende de 7 500 € (au lieu de 3 750 €). Cette mesure est le résultat, nous semble-t-il, d'une coquille. En souhaitant, dépénaliser l'entrave au fonctionnement des IRP, le législateur a oublié que les dispositions sanctionnant la méconnaissance du statut protecteur des membres du CHSCT figuraient à l'article L. 4742-1.

ANOTER La peine d'emprisonnement n'a pas été supprimée concernant l'entrave à la constitution des IRP car, explique la commission spéciale de l'Assemblée nationale, ces atteintes sont nécessairement délibérées, contrairement aux entraves au fonctionnement des IRP.

6 Élections professionnelles

FIN DE LA COMPÉTENCE DU JUGE ADMINISTRATIF EN MATIÈRE PRÉÉLECTORALE

Afin d'éviter qu'une même élection puisse faire l'objet de deux contentieux parallèles devant les deux ordres, judiciaires et administratifs, relèvent désormais du **juge judiciaire** les **recours** à l'encontre de la décision de l'autorité administrative concernant (*art. 267 de la loi «Macron»*):

– la **répartition du personnel** dans les **collèges** électoraux ou des sièges entre les différentes catégories de personnel et la **répartition des sièges** entre les différentes catégories (*C. trav., art. L. 2314-11 modifié pour les élections DP; L. 2324-13 modifié pour celles du CE*);

– les **dérogations** aux conditions d'**ancienneté** requise pour être éligible et/ou électeur (*C. trav., art. L. 2314-20 modifié pour les élections DP; C. trav., art. L. 2324-18 modifié pour celles du CE*);

– la qualité d'établissements distincts (C. trav., art. L. 2314-31 modifié pour les élections DP; C. trav., art. L. 2327-7 modifié pour celles du CCE).

À NOTER L'article 267 de la loi ne cite pas les articles suivants du Code du travail donnant compétence au Direccte : L. 2322-5 en matière de reconnaissance d'établissement distinct pour les élections CE et L. 2312-5 en ce qui concerne le nombre et composition des collèges électoraux ainsi que le nombre de sièges et leur répartition entre les collèges pour l'élection des délégués de site. Reste à savoir si le tribunal administratif reste compétent.

DES CANDIDATS REFLÉTANT UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES

Avant la loi « Rebsamen », les organisations syndicales intéressées devaient examiner, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Cette mesure incitative n'ayant pas produit ses effets, le législateur le remplace, au 1^{er} janvier 2017, par un dispositif contraignant (art. 7).

■ Une représentation équilibrée obligatoire...

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'une 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 sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (C. trav., art. L. 2314-24-1 pour les élections DP et L. 2324-22-1 pour celles du CE).

Ainsi, par exemple, si le corps électoral d'un collège est composé de 60 % d'hommes et 40 % de femmes, la liste devra comporter six hommes et quatre femmes. S'il est composé de 62 % et 38 %, la liste doit également comporter six hommes et quatre femmes. Pour que les organisations syndicales puissent composer leurs listes en connaissance de cause, la loi prévoit que :
– d'une part, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral soit **actée dans le protocole 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 doit porter cette proportion à la **connaissance des salariés** par tout moyen (donnant date certaine) (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 peut **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 notre exemple de ci-dessus (liste devant comporter six hommes et quatre femmes), l'organisation syndicale qui présente une liste comportant huit hommes et une femme qui obtient cinq élus, perd deux sièges d'élus masculins, car elle a présenté deux hommes « en trop » sur la liste de candidats.

En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, le juge annule 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 de ci-dessus (liste devant comporter six hommes et quatre femmes), imaginons que l'organisation syndicale qui obtient cinq élus a présenté une liste de la manière suivante : deux hommes, une femme, un homme, une femme, un homme... Dans ce cas, le juge annule l'élection de l'homme figurant sur la liste en 2^e position. Une question reste en suspens : l'organisation perd-elle un élu ou le candidat en 6^e position devient-il élu ?

Si un collègue n'est plus représenté ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus, l'employeur n'aura pas à organiser des **élections partielles** (C. trav., art. L. 2314-7 et L. 2324-10).

À NOTER Concernant les conseils de prud'hommes, les modalités d'établissement de la liste de candidats doivent également comporter, pour chaque conseil et chaque organisation, un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement (art. 8 de la loi).

TRANSMISSION DES PV DES ÉLECTIONS

L'employeur doit transmettre le procès-verbal des élections à l'**inspecteur du travail**, en double exemplaire, dans les **15 jours du scrutin** (C. trav., art. R. 2314-25 pour les DP et art. R. 2324-21 pour le CE). Il doit aussi en adresser un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail (C. trav., art. D. 2122-7).

Selon l'article 269 de la loi Macron, l'employeur doit aussi transmettre une copie des PV des élections aux **organisations syndicales** de salariés qui ont présenté des listes de **candidats** au scrutin, ainsi qu'à celles ayant **participé à la négociation** du protocole d'accord préélectoral. Il doit le faire après la proclamation des résultats, dans les meilleurs délais et par tout moyen (C. trav., art. L. 2314-24 pour les DP et L. 2324-22 pour le CE).

À NOTER La loi prévoit la transmission des PV, sans mentionner s'il s'agit des ceux des élections et/ou des PV de carence. Cette nouvelle obligation étant insérée dans une sous-section du Code du travail intitulée « mode de scrutin et résultat des élections », seuls les PV des élections doivent, à notre avis, être transmis aux syndicats. Cette communication permet ainsi aux organisations syndicales de soulever une éventuelle irrégularité. L'employeur a donc tout intérêt à attirer l'attention des membres du bureau de vote sur la rédaction du PV, sans quoi il devra assumer toutes les conséquences de l'annulation et organiser de nouvelles opérations électorales.

COMPARAISON DE LA DUP AVANT ET APRÈS LA LOI REBSAMEN

	DUP avant la loi	DUP issue de la loi
Qu'est ce qu'une DUP ?	La DUP regroupait les DP et le CE sans les fusionner: les DP constituaient la délégation du personnel au CE.	La DUP regroupe les DP , le CE et le CHSCT sans les fusionner: les DP constituent la délégation du personnel au CE et le CHSCT.
Quelle entreprise ?	Entreprises de 50 à 199 salariés .	Entreprises de 50 à 299 salariés ⁽¹⁾ .
À quel niveau ?	Elle était mise en place au niveau de: - l'entreprise; - ou, si l'entreprise comportait des établissements distincts ⁽²⁾ , au niveau de chacun d'eux.	Elle est mise en place au niveau: - l'entreprise ; - ou, si l'entreprise comporte des établissements distincts ⁽²⁾ , au niveau de chacun d'eux.
Qui décide ?	Décision de l'employeur après consultation des DP et du CE.	Décision de l' employeur après consultation des DP, du CE et du CHSCT.
À quel moment ?	Au moment de la constitution du CE ou de son renouvellement. La durée du mandat des DP était ajustée (réduite ou prolongée) pour la faire coïncider avec celle du CE.	Au moment de la constitution de l' une des 3 institutions ou de leur renouvellement. La durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être ajustée (réduite ou prolongée) dans la limite de deux années pour la faire coïncider avec celle de la DUP.
Quelle est sa composition ?	<ul style="list-style-type: none"> • Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection des DP. Le nombre des DP constituant la DUP était déterminé par décret en Conseil d'État. Il variait selon l'effectif de l'entreprise (v. page 3). Ce nombre pouvait être augmenté par accord collectif ou convention collective. <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection du CE. Le nombre de représentants constituant la DUP sera fixé par décret. Il variera selon l'effectif de l'entreprise. Ce nombre peut être augmenté par accord avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral. • Secrétaire et secrétaire adjoint
Quels sont leurs moyens ?	Heures de délégation fixées par décret et variables selon l'effectif de l'entreprise (v. page 3).	Heures de délégation fixées par décret et variables selon l'effectif de l'entreprise (v. page 3). Possibilité de les annualiser et de les mutualiser entre titulaires et avec les suppléants, avec une limite : ne pas disposer de plus d'une fois et demie les crédits d'heures d'un titulaire. Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables.
Quelles sont ses attributions et ses règles de fonctionnement ?	Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP et du CE subsistaient. Des aménagements ou des modifications existaient. <ul style="list-style-type: none"> • L'ordre du jour était en principe distinct pour chacune des réunions (DP et CE): <ul style="list-style-type: none"> - pour la réunion DP: note écrite présentée à l'employeur au plus tard deux jours ouvrables avant la réunion; - pour la réunion du CE: ordre du jour établi par l'employeur et le secrétaire du CE et transmis par celui-ci 3 jours avant la séance. • Réunion mensuelle sur convocation de l'employeur. Les réunions DP et CE se tenaient à la suite l'une de l'autre. Les délégués du personnel suppléants pouvaient assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs. • Possibilité de recourir à des experts. 	Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP, du CE et du CHSCT subsistent. Des aménagements ou des modifications existent. <ul style="list-style-type: none"> • L'ordre du jour est commun est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP ⁽³⁾, les consultations obligatoires y étant inscrites de plein droit. Il est communiqué aux représentants ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance. • Réunion bimensuelle sur convocation de l'employeur. Sur ces 6 réunions annuelles, au minimum 4 réunions portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. Les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs. • Possibilité de recourir à des experts. Expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.
Suppression	La suppression était subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des OS représentatives. À défaut, l'autorité administrative pouvait autoriser la suppression en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif en dessous de 50 salariés.	La suppression peut être décidée, à l' échéance des mandats de ses membres, par l'employeur après avis de la DUP ⁽⁴⁾ . En cas de réduction de l' effectif en dessous de 50 salariés pendant 24 mois (consécutifs/non au cours des 3 années précédant le renouvellement), l'employeur peut décider de supprimer le CE (et donc la DUP) ⁽⁵⁾ .

(1) Les entreprises dotées d'une DUP à la date d'entrée en vigueur de la loi peuvent rester en l'état. Ce maintien est limité à deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi.

(2) Au sens du comité d'établissement.

(3) Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la DUP exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT.

(4) Dans ce cas, l'employeur procède sans délai à l'organisation des élections professionnelles et à la désignation des membres du CHSCT. Les mandats des membres de la DUP sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions.

(5) Les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la DUP au CE et au CHSCT. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés.

REGROUPEMENT DES OBLIGATIONS D'INFORMATION/CONSULTATION RÉCURRENTES DU CE ⁽¹⁾

Consultations issues de la loi	Objet	Correspondance avec les consultations actuelles
Orientations stratégiques de l'entreprise	Orientations stratégiques	Orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance 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 (<i>C. trav., art. L. 2323-7-1</i>).
	GPEC	
	Orientations de la formation professionnelle	Orientations professionnelles en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2323-33</i>).
Situation économique ⁽²⁾ et financière de l'entreprise	Politique de recherche et de développement technologique	Politique de recherche et de développement technologique : les crédits et les moyens et personnel affectés à la recherche et au développement (<i>C. trav., art. L. 2323-12</i>).
	Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)	Les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation (<i>C. trav., art. L. 2323-26-1</i>).
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation et actions de formation envisagées par l'employeur	Bilan social permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social (emploi, rémunérations, santé et sécurité au travail, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles) (<i>C. trav., art. L. 2323-68 à L. 2323-77</i>). Évolution de l'emploi, les qualifications, les prévisions annuelles et actions de prévention et de formation (<i>C. trav., art. L. 2323-56</i>). Plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir (<i>C. trav., art. L. 2323-34 à L. 2323-36</i>). Conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et mise en place de compte personnel de formation (<i>C. trav., art. L. 2323-37</i>).
	Apprentissage	Apprentissage (<i>C. trav., art. L. 2323-41 à L. 2323-43</i>).
	Conditions d'accueil en stage	Conditions d'accueil en stage des jeunes, des enseignants et des conseillers d'orientation (<i>C. trav., art. L. 2323-38</i>).
	Conditions de travail	Conditions de travail (<i>C. trav., art. L. 2323-30</i>): – les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. – les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés, conclu avec un établissement de travail protégé.
	Durée du travail – les congés et l'aménagement du temps de travail ; – la durée du travail ; – les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son éventuel dépassement.	Durée du travail : – la durée et l'aménagement du temps de travail et la période de prise de congés (si elle n'est pas fixée par accord collectif) (<i>C. trav., art. L. 2323-29, al. 1</i>) ; – les conditions d'application des temps partiels aménagés (<i>C. trav., art. L. 2323-29, al. 2</i>) ; – les recours aux conventions de forfaits et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (<i>C. trav., art. L. 2323-29, al. 3</i>) ; – le bilan annuel des modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, à défaut de détermination conventionnelle de ce contingent (<i>C. trav., art. L. 3121-11</i>).
	Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2323-57 et L. 2323-58</i>).
	Modalités d'exercice du droit d'expression dans les entreprises	En absence d'accord sur le droit d'expression ou en absence de délégué syndical, le CE est consulté sur les modalités d'exercice de ce droit (<i>C. trav., art. L. 2281-11 et L. 2281-12</i>).
	Politique sociale	Information et consultation sur (<i>C. trav., art. L. 2323-30</i>): – l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet ; – les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

(1) Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

(2) Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport sur la situation économique de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2323-47*) est réinjecté dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.