

Réseau
les **conseils**
du **CE**

Loi Rebsamen et loi Macron :
ce qui change pour les IRP

JDS **avocats** **JDS** **experts** **JDS** **formation** **JDS** **budgets**

l'accompagnement quotidien des CE l'analyse économique au service des CE pour les représentants du personnel la comptabilité et la gestion des CE

Délégation unique du personnel élargie, fusion négociée des instances, réunions communes, avis et expertises uniques, regroupement des obligations d'information-consultation du CE en 3 consultations annuelles, refonte de la négociation obligatoire autour de 3 thèmes, ... : la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi, sous couvert de simplification du dialogue social, fragilise les IRP et la représentation des intérêts des salariés.

Quels sont les réels enjeux de la réforme ? Quels sont les changements apportés au fonctionnement et aux prérogatives des IRP ? Quels sont les risques pour les représentants du personnel et les salariés ? Quelles sont les stratégies et moyens d'action face aux conséquences de la loi ?

PARTIE I

Les nouvelles règles de mise en place des instances

Mise en place du CHSCT

Article L. 4611-1 al. 1 CT

Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'organisation des élections

Article L. 2324-22-1 CT

Pour chaque collège électoral, les listes [...] qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à 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.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

L'organisation des élections

Article L. 2324-23 CT

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

La nouvelle compétence du juge judiciaire en matière préélectorale

Certaines décisions administratives relatives aux élections professionnelles relèveront du juge judiciaire en cas de contestation, en particulier:

- Répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges (art. L.2314-11 et L. 2324-13 CT) ;
- Décision de l'inspection du travail de déroger aux conditions d'ancienneté pour être électeur et candidat aux élections DP et CE (art. L.2314-20 et art. L.2324-18 CT)
- Reconnaissance par l'administration du caractère d'établissement distinct pour les délégués du personnel (art. L. 2314-31 CT) ;
- Mise en place d'un CCE : décision reconnaissant le nombre d'établissements distincts et répartition des sièges (art. L.2327-7 CT)

PARTIE II

Les nouvelles règles de fonctionnement des instances

Fonctionnement du CE

- **Article L2325-14 al. 1 et 2 CT**

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

- **Article L2325-5-1 CT**

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

- **Article L. 2325-20 al. 4 CT**

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité.

- **Article L. 2325-20 CT**

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal [...]

Fonctionnement du CHSCT

- **Article L4613-1 CT**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

- **Article L4614-2 CT**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

- **Article L4614-8 CT**

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

- **Article L4614-2 al. 3 CT**

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

Les réunions communes des instances

- **Article L23-101-1 CT**

« L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies. Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées. Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres »

- **Article L23-101-1 CT**

« Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L. 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret »

PARTIE III

Les modifications apportées aux prérogatives des instances

Les nouvelles règles relatives aux délais de consultation du CE

- **Article L2323-3 CT**

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux. Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord [collectif d'entreprise] ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-11, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Le regroupement des 17 consultations annuelles du CE

- **Article L2323-6 CT**

Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La nouvelle consultation annuelle sur la stratégie

Objet de la consultation

- Orientations stratégiques 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 et aux stages ;
- Gestion prévisionnelles des emplois et des compétences ;
- Orientations de la formation professionnelle.

Informations à communiquer au CE

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

La consultation annuelle sur la situation économique et financière

Objet de la consultation
<ul style="list-style-type: none">- Situation économique et financière de l'entreprise- Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;- Utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche ;- Utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).
Informations à communiquer au CE
<ul style="list-style-type: none">- Informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;- Pour toutes les sociétés commerciales : documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, communications et copies transmises aux actionnaires, rapport des commissaires aux comptes ;- Pour les sociétés commerciales décrites à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique (GIE) : situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, un compte de résultat prévisionnel, un tableau de financement en même temps que le bilan annuel et un plan de financement prévisionnel.- Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale : les documents qu'elles établissent ;- Informations sur les sommes reçues au titre du CICE et sur leur utilisation ;- Informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. <p><i>NB: Le détail des informations peut varier en fonction de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), ce contenu doit être précisé par décret.</i></p>

La consultation sur la politique sociale

Objet de la consultation

- Évolution de l'emploi ;
- Qualifications ;
- Programme pluriannuel de formation ;
- Actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- Apprentissage ;
- Conditions d'accueil en stage ;
- Conditions de travail ;
- Congés et aménagement du temps de travail ;
- Durée du travail ;
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu
- Bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés

La consultation sur la politique sociale

Informations à communiquer au CE

- Informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- Informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Informations sur la durée du travail : heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ; à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ; bilan du travail à temps partiel ; nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures ; durée, aménagement du temps de travail, période de prise des congés payés, conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
- Éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au CHSCT ;
- Informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés ;
- Informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- Informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.
- Données relatives au bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés

NB : Le détail des informations peut varier en fonction de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), ce contenu doit être précisé par décret.

JDS **avocats**

l'accompagnement quotidien des CE

JDS **experts**

l'analyse économique au service des CE

JDS **formation**

pour les représentants du personnel

JDS **budgets**

la comptabilité et la gestion des CE

Les changements en matière d'expertise CE

- **Article L2325-35 CT**

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

- 1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ;**
 - 1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ;**
 - 2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ;**
 - 3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34, relatif aux opérations de concentration ;**
 - 4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;**
 - 5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ;**
 - 6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.**
- II. - Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.**

- **Article L2325-38 CT**

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-29 et L. 2323-30 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 dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

Autres changements

- **Article L2323-2 CT**

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-42, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise.

- **Article L2323-60 CT**

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

- 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;***
- 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;***
- 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.***

Les nouvelles règles relatives aux délais de consultation du CHSCT

- **Article L4612-8 CT**

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet.

A l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Les nouvelles règles de consultation dans les entreprises à structure complexe

- **Article L2327-2 CT**

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43.

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

- **Article L2327-15 CT**

Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef 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.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Les nouvelles règles de consultation dans les entreprises à structure complexe

- **Article L4616-1 CT**

Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans le cas mentionné au 2° de l'article L. 4614-12 et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13. L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend un avis au titre des articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

- **Article L4616-3 CT**

L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

PARTIE IV

Le nouveau visage des instances représentatives du personnel

La nouvelle DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés

JDS **avocats**
l'accompagnement quotidien des CE

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CE

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **budgets**
la comptabilité et la gestion des CE

Les modalités de mise en place de la nouvelle DUP

- **Article L2326-1 CT**

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1.

La composition de la nouvelle DUP

- **Article L2326-2-1 CT**

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel.

Situation antérieure				Situation avec la Loi Rebsamen	
Effectif	DUP titulaires+ suppléants	CHSCT titulaires	Total	DUP élargie titulaires + suppléants	Avant/ Après
50-74	6	3	9	10	+1
75-99	8	3	11	12	+1
100-124	10	3	13	14	+1
125-149	12	3	15	16	+1
150-174	14	3	17	18	+1
175-199	16	3	19	20	+1
200-249	10 CE + 12 DP	4	26	22	-4
250-299	10 CE + 14 DP	4	28	24	-4

Les heures de délégation de la nouvelle DUP

Situation antérieure				Situation avec la Loi Rebsamen	
Effectif	DUP	CHSCT	Total	DUP élargie	Avant/A près
50-74	60h	6h	66h	65h	-1h
75-99	80h	6h	86h	84h	-2h
100-124	100h	15h	115h	105h	-10h
125-149	120h	15h	135h	136h	+1h
150-174	140h	15h	155h	162h	+7h
175-199	160h	15h	175h	190h	+15h
200-249	190h (CE+ DP)	20h	210h	209h	-1h
250-299	205h (CE+DP)	20h	225h	228h	+3h

Les heures sont désormais cumulables (art. L2326-6 CT) :

- ✓ Dans la limite de 12 mois
- ✓ Le cumul ne peut avoir pour effet de conduire un membre à disposer, dans un mois, de plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel

Les heures sont également mutualisables chaque mois entre les titulaires voire les suppléants à condition (art. L2326-6 CT) :

- ✓ D'en informer l'employeur
- ✓ La répartition ne peut avoir pour effet de conduire un membre à disposer, dans un mois, de plus d'une fois et demie le crédit dont bénéficie un membre titulaire

Le fonctionnement de la DUP

- Article L2326-5 CT

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint [...] exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

[...]

7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

Les prérogatives de la DUP

Article L2326-3 CT

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions

L'exercice des prérogatives est toutefois adapté dans les conditions suivantes :

- « Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;***
- Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;***
- Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise » (art. L2326-5 CT)***

La possibilité de regrouper les instances par accord collectif dans les autres entreprises

JDS **avocats**
l'accompagnement quotidien des CE

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CE

JDS **formation**
pour les représentants du personnel

JDS **budgets**
la comptabilité et la gestion des CE

Les modalités de mise en place de l'instance

- **Article L2391-1 CT**

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés 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 comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. [...]

Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.

L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit premier alinéa.

- **Article L2391-2 CT**

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

- **Article L2391-3 CT**

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2391-1, un accord conclu au niveau de l'établissement dans les conditions mentionnées au même article peut prévoir la création de l'instance mentionnée audit article.

Le contenu de l'accord

- **Article L2392-1 CT**

L'accord [...] définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

- **Article L2393-1 CT**

L'accord [...] fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

1° Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;

2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;

3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;

4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;

5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat ;

6° Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

a) La composition et le fonctionnement au sein de l'instance 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

b) Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

Fonctionnement et prérogatives de l'instance

- **Article L2391-1 al. 2CT**

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

- **Article L2393-3 CT**

A défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les autres règles de fonctionnement sont celles prévues :

- 1° Pour le comité d'entreprise au chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement ;***
- 2° Pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au chapitre IV du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.***

- **Article L2391-1 CT (extrait)**

[...] le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement [...]

- **Article L2393-1 CT (extrait)**

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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

PARTIE V

La réforme de la négociation collective d'entreprise

Le regroupement des négociations obligatoires

Avant	Après
Salaires effectifs	<p>Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise</p>
Durée effective et organisation du temps de travail	
Intéressement, participation et épargne salariale	
Egalité femmes / hommes	<p>Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail</p>
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Protection sociale complémentaire des salariés	
Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	
Prévention de la pénibilité	
Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale	
GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques	<p>Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises d'au moins 300 salariés</p>
Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions	
Contrat de génération	

L'adaptation des règles de négociation par voie d'accord majoritaire

- **Article L2242-20 CT**

Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord.

L'élargissement de la négociation collective en l'absence de DS

- **Article L2232-21 al. 1CT**

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

- **Article L2232-22 CT**

En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

- **Article L2232-24 CT**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les nouvelles règles d'utilisation des heures de délégation des DS

- **Article L2143-16-1 CT**

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

PARTIE VI

Les prétendus nouveaux droits des représentants du personnel

La garantie d'évolution des rémunérations

Article L2141-5-1 CT

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Entretiens et reconnaissance des compétences acquises pendant le mandat

- **Article L2141-5 al. 3 et 4 CT**

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

- **Article L6112-4 al. 1^{er} CT**

Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

JDS formation

pour les représentants du personnel

TEL/ 01 48 96 14 48

SITE/ www.jdsavocats.com

EMAIL/ jbmerlateau@jdsformation.com

JDS experts

l'analyse économique au service des CE

TEL/ 06 11 99 23 38

SITE/ www.jdsexperts.com

EMAIL/ jpavis@jdsexperts.com

JDS avocats

l'accompagnement quotidien des CE

TEL/ 01 48 96 14 48

SITE/ www.jdsavocats.com

EMAIL/ cabinet@jdsavocats.com

JDS budgets

la comptabilité et la gestion des CE

TEL/ 06 89 07 48 51

SITE/ www.jdsexperts.com

EMAIL/ lpiolet@jdsexperts.com

