

Commission ouverte de Droit Social

23 novembre 2015

- **Michel HENRY**
- **Aurélie CORMIER LE GOFF**
- **Sandrine LOSI**
- **Henri-José LEGRAND**



SOMMAIRE

- 1. La représentation équilibrée des femmes et des hommes et La valorisation du parcours professionnel des élus et des titulaires de mandats syndicaux**
- 2. Le regroupement des IRP**
- 3. Le fonctionnement et la consultation des IRP**
- 4. La négociation collective**

Thème 1 :

**La représentation équilibrée
des femmes et des hommes**

**La valorisation du parcours professionnel
des élus et titulaires de mandats syndicaux**

La Représentation équilibrée des femmes et des hommes

**(Articles 7 et 8 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à
l'emploi)**

Thème 1 : La représentation équilibrée des femmes et des hommes

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

- **Chaque liste des candidats devra refléter les proportions des femmes et des hommes du collège électoral CE et DP**
 - ✓ Pour les D.P: Art. L.2314-24-1 du Code du travail
 - ✓ Pour le C.E: Art. L.2324-22-1 du Code du travail

- **Composition des listes : alternance d'une femme et d'un homme**
 - ✓ Pour les D.P: Art. L,2314-24-1
 - ✓ Pour le C.E: L2324-22-1

- **Sanction judiciaire: contentieux post électoral**
 - ✓ Pour les D.P: Art. L.2314-25
 - ✓ Pour le C.E: Art. L.2324-23

- **Rappel de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège dans le protocole électoral**
 - Pour les D.P: Art. L.2314-11
 - Pour le C.E: Art. L.2324-13

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

➤ **Interdiction des agissements sexistes:**

✓ Article 20 de la loi —→ nouvel article L.1142-2-1 du C.T

- Nul de droit subir d' « agissements sexistes.... »

✓ Codification de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

- Renommer « agissements en raison du sexe » en « agissements sexistes »

✓ Sanctions : - pas pénal

- preuve: Art. L1144-1 CT n'est pas applicable

- nullité du licenciement

- action en justice : Art. L1144-3 CT

- sinon déduit de « Nul ne doit.... » (Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556, FS+P+B)

La valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

**(articles 4, 5 et 6 de la loi: modification des articles L.2141-5, L.6112-4 et
création de l'article L.2141-5-1)**

Thème 1 : La valorisation des parcours professionnels

La valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

- Garantie d'évolution salariale:
 - si délégations + de 30 % du temps de travail, (DP/CE/CHSCT/DS/RS CE/RSS)
 - sur la moyenne des augmentations générales et individuelles de la même catégorie professionnelle

- Pas de garantie d'évolution de carrière mais :
 - entretien individuel en début et fin de mandat si mandat important (L.2141-5)
 - et état des lieux « récapitulatif » qui évoque la « progression professionnelle »

- Dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience:
 - nouvel article : L.6112-4/ modification de L6123-1

Thème 2 :

Regroupement des IRP (CE, DP, CHSCT)

- 1. Les réunions communes des instances**
- 2. La DUP élargie dans les entreprises de moins de 300 salariés**
- 3. L'instance commune conventionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés**

1. Réunions communes des instances CE et CHSCT

Possibilité d'organiser des réunions communes à plusieurs IRP, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation

(art. L.23-101-1 nouveau)

- Dans toutes les entreprises, dès l'entrée en vigueur de la Loi
- Réunion possible de : DP, CE/comité d'établissement, CCE, Comité de groupe, CHSCT et IT-CHCST
- Décision prise par l'employeur
- Ordre du jour communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies ;
- Ordre du jour de la réunion commune peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution ;
- Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées
- Recueil de l'avis au cours de la réunion commune, sous réserve que chaque instance soit consultée selon ses règles propres.

2. La DUP élargie dans les entreprises de moins de 300 salariés (1/4)

- **Mise en place** (attente publication des décrets, en novembre 2015)
 - Nouvelle DUP = DUP étendue aux entreprises de 200 à 299 salariés avec intégration du CHSCT dans son périmètre.
 - Mise en place possible **sur décision de l'employeur**, après consultation des IRP concernées
 - Si entreprise à établissements distincts au sens du CE, DUP mise en place **au niveau de chaque établissement** (*art. L. 2326-1 modifié*).
 - Création au moment de la constitution de l'une des trois IRP ou de son renouvellement. Durée des mandats des autres instances prorogée ou réduite en conséquence dans la limite de deux années (*art. L. 2326-1 modifié*).
 - **Maintien possible des DUP déjà en place**, selon les règles anciennes, dans la limite de 2 cycles électoraux après la publication de la loi.

2. La DUP élargie dans les entreprises de moins de 300 salariés (2/4)

- **Composition** (attente publication des décrets, en novembre 2015)
 - **Représentants élus dans les mêmes conditions que les membres du CE**, et non plus comme les DP (*art. L. 2326-2 modifié*).
 - **Nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat** qui peut être augmenté par accord conclu selon les règles du protocole préélectoral (*art. L. 2326-2-1 nouveau*).
- **Heures de délégation** (*Art. L.2326-6 modifié*) :
 - Nombre d'heures de délégation fixé par décret (novembre 2015) en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation.
 - **Cumul possible** des heures sur 12 mois (dans la limite d'1,5 fois le crédit d'heures mensuel).
 - **Mutualisation possible** entre les membres (titulaires et suppléants) mois (dans la limite d'1,5 fois le crédit d'heures mensuel d'un titulaire).

2. La DUP élargie dans les entreprises de moins de 300 salariés (3/4)

■ **Attributions et fonctionnement : les nouveautés**

- Désignation d'un **secrétaire adjoint** en plus du secrétaire dans des conditions fixées par décret (*art. L. 2326-4 nouveau*)
- Réunion au moins **une fois tous les 2 mois** sur convocation de l'employeur (une fois/mois actuellement). Au moins 4 de ces réunions portent sur des sujets relevant du CHSCT (*art. L. 2326-5 nouveau*)
- Ordre du jour commun communiqué au moins **8 jours avant la séance, co-signé** (*art. L. 2326-5 nouveau*)
- Consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle inscrites **de plein droit** à l'ordre du jour.
- Avis rendu dans les **délais applicables aux avis du CE**
- **Avis unique** lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant des attributions du CE et du CHSCT
- **Expertise commune** en cas de question relevant des attributions du CE et du CHSCT (attente décret en Conseil d'Etat, novembre 2015) (*art. L. 2326-5 nouveau*).

2. La DUP élargie dans les entreprises de moins de 300 salariés (5/4)

■ **Suppression de la nouvelle DUP**

- **Par décision unilatérale de l'employeur** : non renouvellement à l'échéance du mandat après avis de la délégation unique. Organisation immédiate des élections DP, CE et désignation des membres du CHSCT. (*art. L. 2326-7 nouveau*).
- **Baisse des effectifs en dessous de 50 salariés** (pendant 24 mois sur 3 ans) : les DP cessent de plein droit les attributions CE/CHSCT au sein de la DUP mais subsistent si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (*art. L. 2326-8 nouveau*).
- **Augmentation des effectifs au-delà de 300 salariés** : poursuite du mandat de la DUP jusqu'à son terme. A l'échéance (*art. L. 2326-9 nouveau*) :
 - Soit regroupement des IRP par accord majoritaire
 - A défaut, organisation sans délai des élections des DP, membres du CE et désignation des membres du CHSCT

3. Instance commune conventionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés (1/4)

- **Regroupement au sein d'une instance unique, du CE et/ou des DP et / ou du CHSCT par accord majoritaire** (*art. L.2391-1 nouveau*)
 - Dans les entreprises ou les UES de plus de **300 salariés**
 - Regroupement au niveau de **l'entreprise** OU d'un ou plusieurs **établissements** distincts OU au niveau de **l'UES** d'au moins 300 salariés OU d'une ou plusieurs entreprises appartenant à une UES regroupant au moins 300 salariés
 - **Par accord collectif** (d'entreprise ou d'établissement) **majoritaire** conclu par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives au 1^{er} tour des élections CE
 - Attente des décrets d'application pour entrée en vigueur (novembre 2015)

3. Instance commune conventionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés (2/4)

■ **Mise en place** (*art. L. 2391-1 à L. 2391-4 nouveaux*)

- Au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une des institutions (ajustement de la durée des mandats des institutions faisant l'objet du regroupement dans l'accord majoritaire)
- Election a lieu selon les règles applicables au CE (si CE inclus dans l'instance commune) ou des DP (si CE pas inclus)

■ **Suppression** (*art. L. 2394-1 nouveau*)

- Dénonciation de l'accord avec préavis de trois mois et sans période de survie
- L'employeur procède à de nouvelles élections ou à la désignation des membres sans délai. Mandat prorogé jusqu'à la date de mise en place des institutions

3. Instance commune conventionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés (3/4)

■ **Composition** (*art. L. 2392-1 à L. 2392-3 nouveaux*)

- Instance dotée de la personnalité civile
- Représentants du personnel **élus** dont le nombre est fixé par l'accord sans pouvoir être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat
- Les **RS au CE** assistent aux réunions pour les sujets dévolus au CE
- Les mêmes personnes que celles assistant, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au CHSCT.

3. Instance commune conventionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés (4/4)

- **Fonctionnement** (*art. L. 2393-1 et L. 2393-2 nouveaux*)
- L'accord collectif fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :
 - **Nombre minimal de réunions** (au moins une tous les deux mois et au moins 4 réunions / an sur les questions d'hygiène et sécurité si CHSCT inclus)
 - Si CHSCT inclus : création d'une **commission hygiène et sécurité** à laquelle peuvent être dévolues tout ou partie des attributions du CHSCT
 - Si CE inclus : éventuelles **commissions** économique, formation, logement et/ou égalité professionnelle.
 - Modalités d'établissement et de communication de **l'ordre du jour**,
 - Rôle respectif des **titulaires et suppléants**,
 - Nombre d'**heures de délégation** (seuil minimal fixé par décret),
 - Nombre de jours de formation des membres (seuil minimal fixé par décret).
- Les règles de fonctionnement non prévues par l'accord (ordre du jour, délai de convocation...) sont :
 - celles prévues pour le **CE** si le CE est inclus
 - OU celles du **CHSCT** si l'instance regroupe DP et CHSCT.

Thème 3 :

Le fonctionnement et la consultation des IRP

Nouveautés impactant le fonctionnement des IRP

- L'étude d'impact recensait 17 obligations annuelles et récurrentes d'info/consultation du CE sans calendrier unifié
- Objectifs de la loi REBSAMEN :
 - Rationaliser le nombre de consultations du CE afin de les rendre plus stratégiques et utiles dans l'optique d'une meilleure association du CE aux décisions de l'entreprise
 - Rationaliser et organiser le flux des informations à destination du CE pour une information plus efficace
 - Introduire plus de souplesse en élargissant le champ d'adaptation ouvert à l'accord afin de tenir compte des cas particuliers des entreprises et de responsabiliser les partenaires sociaux dans la qualité du dialogue social
 - Proposer un cadre normatif simplifié et plus lisible

1. Articulation des compétences entre CCE et CE

- ✓ La jurisprudence antérieure est pour l'essentiel entérinée
- Consultation exclusive du CCE (article L.2327-2) :
- ✓ Si projet décidé au niveau de l'entreprise sans mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements.
- → Avis et document d'info transmis par tout moyen aux comités d'établissement.
- ✓ Si projet décidé au niveau de l'entreprise avec éventuelles mesures de mise en œuvre non encore définies qui feront *ultérieurement* l'objet d'une consultation au niveau approprié

1. Articulation des compétences entre CCE et CE

- ✓ Consultation des comités d'établissement (article L.2327- 15) :
- Si Mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et relevant de la compétence du chef de cet établissement.

1. Articulation des compétences entre CCE et CE

- Organisation de la concurrence de consultation :
 - ✓ Si consultation CCE et un ou plusieurs comités d'établissement : l'avis rendu par les différents CE est transmis au CCE dans des délais fixés par décrets en Conseil d'Etat.
→ choix d'une circulation ascendante de l'information
 - ✓ Passés ces délais, les CE sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif

2. Précisions sur le fonctionnement du CHSCT

- ✓ Rattachement de tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés à un CHSCT
- ✓ Harmonisation de la durée du mandat avec celle des membres du CE à compter du prochain renouvellement du comité en place
- ✓ Fixation obligatoire de ses modalités de fonctionnement et de l'organisation de ses travaux dans un règlement intérieur (C.trav., art L.4614-2)
- ✓ L'employeur ne peut pas participer au vote lorsqu'il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel (C.trav., art L. 4614-2)

2. Précisions sur le fonctionnement du CHSCT

- ✓ Elargissement de la BDES aux informations transmises de manière récurrente au CHSCT (*C.trav., art L.2323-8*)
- ✓ Les consultations du CHSCT sur des projets ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de rapports et informations (*C. trav., art. L. 2323-9*)

Thème 3 : Consultation du CE et du CHSCT

2. Précisions sur le fonctionnement du CHSCT

- ✓ Instauration de délais préfix de consultation (article L.4612-8) :
 - Pour l'avis du CHSCT ou cas échéant de l'IT-CHSCT
 - Pour l'avis du CHSCT ou de l'IT-CHSCT au CE lorsque les deux comités sont consultés sur un même projet
- ✓ Détermination du délai de remise de l'avis :
 - Par un accord collectif d'entreprise
 - Ou en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CHSCT, ou le cas échéant, l'IT-CHSCT
 - Ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat
- ✓ Délai ne pouvant être inférieur à 15 jours
- ✓ A l'expiration de ces délais : instances réputées avoir été consultées et avoir rendu un avis négatif.

3. Articulations entre le CHSCT et l'IT-CHSCT

- ✓ Avis de l'IT-CHSCT (C.trav., L.4616-1) :
 - Consultation obligatoire de l'IT- CHSCT lorsqu'elle est saisie
 - Consultation exclusive si les mesures d'adaptation du projet sont communes à plusieurs établissements
 - Instance seule compétente pour désigner un expert unique sur risque grave ou projet important
- ✓ **CHSCT consultés** sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifique à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement
- ✓ En cas de double consultation :
 - avis des CHSCT transmis à l'IT- CHSCT dans des délais fixés par décret (article L.4616-3) : circulation ascendante → idem CE/CCE

4. Regroupement des obligations de consultations récurrentes (C.trav. L.2323-6)

<p style="text-align: center;">AVANT</p> <p style="text-align: center;"><u>17 obligations d'information et de consultation récurrentes</u> du CE à l'heure actuelle et notamment :</p>	<p style="text-align: center;">APRES</p> <p style="text-align: center;">Regroupement de ces obligations récurrentes du CE en <u>trois grandes consultations annuelles</u> portant sur :</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Orientations stratégiques - Orientations de la formation professionnelle - GPEC (pas un thème de consultation périodique) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ les orientations stratégiques de l'entreprise (ou du groupe <i>si un accord de groupe le prévoit</i>) Articles L.2323-10 et L.2323-11
<ul style="list-style-type: none"> - Situation comptable, économique et financière - Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche - Utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ la situation économique et financière de l'entreprise. Article L.2323-12
<ul style="list-style-type: none"> - Evolution des métiers et des compétences - Organisation du travail - Recours à sous-traitance, intérim, stages, apprentissage - Congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires - Bilan social - Egalité professionnelle H/F 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ la politique sociale, condition de travail et l'emploi Article L.2323-15

4. Regroupement des obligations de consultations récurrentes

✓ Adaptation possible par accord d'entreprise avec les OS sur (C. trav., art. L. 2323-7) :

→ Les modalités des consultations annuelles du CE à l'exclusion de la consultation sur les orientations stratégiques.

→ La liste et le contenu des informations récurrentes, sauf certains documents comptables dont le CE doit impérativement être destinataire.

→ Le nombre de réunions annuelles du CE qui ne peut pas être inférieur à 6.

→ Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

Sur ce point, à défaut d'accord collectif et en l'absence de DS, un accord portant sur les délais de consultation du CE peut être conclu avec le CE, ou CCE (C.trav., art L.2323-3)

✓ Absence de précision sur la temporalité de ces consultations

⇒ l'employeur libre de définir leur ordre.

4. Regroupement des obligations de consultations récurrentes

✓ Des expertises

→ Expertise consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise
absence modification du régime antérieur → expert-comptable rémunéré par le CE à hauteur de 20% dans la limite de 1/3 de son budget annuel (C.trav.,L.2323-10)

→ Expertise consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : expert-comptable rémunérée par l'entreprise en lieu et place de celle prévue pour l'examen annuel des comptes (C.trav., L.2325-35)

→ Expertise consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : expert-comptable rémunérée par l'entreprise

→ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : expert-technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

5. Les obligations de consultations ponctuelles

Consultation ponctuelles : articles L. 2323-1, et L.2323-28 à L.2323-49

- ✓ Identique : organisation, gestion et marche générale
- ✓ Pas de consultation lorsque ces questions font l'objet de consultations annuelles
- ✓ Liste des consultations et informations ponctuelles restructurée

Suppression de certaines informations et consultations ponctuelles :

- ✓ Consultation sur les projets d'accord collectif, leur révision ou dénonciation
- ✓ Autres : V. tableau

Thème 3 : Consultation du CE et du CHSCT

Consultations ponctuelles et récurrentes du CE

Informations ou consultations supprimés

Consultations et information concernées (ancienne numérotation)
Consultation sur un projet d'accord, sa révision ou dénonciation (C. trav., art. L. 2323-2)
Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, 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. 2323-18)
Information trimestrielle dans les entreprises de moins de 300 salariés sur (C. trav., art. L. 2323-46) : <ul style="list-style-type: none">– l'évolution générale des commandes et de la situation financière ;– l'exécution des programmes de production ;– les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations sociales
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, présentation du rapport annuel sur garanties collectives de prévoyance (C. trav., art. L. 2323-60)
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, informations sur les mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (L. 2323-51)
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, communication à la demande du CE des contrats passés (C. trav., art. L. 2323-52) : <ul style="list-style-type: none">– avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;– avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.
Dans les entreprises d'au moins de 300 salariés, information sur la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi et bilan trimestriel de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre (C. trav., art. L. 2323-54)
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir accompagné d'un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent (C. trav., art. L. 2323-55)
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, Précisions par l'employeur des motifs ayant empêché la réalisation des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente (C. trav., art. L. 2323-58)

Entrée en vigueur

- ✓ Les dispositions relatives à la simplification de l'information et de la consultation du comité d'entreprise entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Thème 4 :

La négociation collective

Les négociations obligatoires

Thème 4 : La négociation collective

Attention: La loi dite « REBSAMEN » apporte aux dispositions légales relatives aux négociations obligatoires en entreprise des modifications substantielles et des changements de numérotation. Les uns et les autres entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

La présentation qui suit comprend deux parties:

- I. Le droit commun: une réorganisation des thèmes de négociation obligatoire**
- II. Les aménagements négociés du droit commun**

Thème 4 : La négociation collective

I. Le droit commun: une réorganisation des thèmes de négociation obligatoire

1. A la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, instituée par la loi du 13/11/82, les législatures successives avaient ajouté d'autres thèmes:
 - ✓ égalité entre femmes et hommes,
 - ✓ prévoyance,
 - ✓ intéressement, participation et épargne salariale,
 - ✓ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;

2. De même, l'obligation de négociation triennale portant sur la GPEC, instituée par la loi dite Borloo de janvier 2005 à des fins et de manière particulièrement ambiguës, s'est alourdie par sédimentations successives de plusieurs thèmes,
 - Les uns, obligatoires:
 - ✓ « grandes orientations à trois ans » de la formation professionnelle,
 - ✓ perspectives de recours aux différents types de contrats de travail,
 - Les autres, facultatifs (mais susceptibles d'être abordés à l'occasion de cette négociation triennale):
 - ✓ dérogations aux procédures de consultation du C.E. sur les licenciements collectifs,
 - ✓ modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise,
 - ✓ participation de celle-ci aux actions de GEC territoriales,
 - ✓ contrat de génération, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions,
 - ✓ mobilité interne.

Thème 4 : La négociation collective

I. Le droit commun: une réorganisation des thèmes de négociation obligatoire

La Loi REBSAMEN réorganise cet ensemble hétéroclite.

Les thèmes de négociation annuelle sont regroupés et répartis entre deux négociations,

- L'une, sur « la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise »,
- L'autre, sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et sur la qualité de vie au travail

La négociation obligatoire triennale reste centrée sur la GPEC.

- A première vue, le législateur a procédé à une simple remise en ordre des différentes dispositions,
- A l'examen, il apparaît que la réorganisation comporte des changements substantiels.

Thème 4 : La négociation collective

I. Le droit commun: une réorganisation des thèmes de négociation obligatoire

Thèmes obligatoires

- Objectifs et moyens égalité F/H (L.2242-5)
- Salaires effectifs
- Durée effective et organisation du temps de travail (not. Mise en place temps partiel ou « l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés ») – (L.2242-8)
- Prévoyance (inclus compl. Santé à défaut acc. Branche) - (L.2242-11)
- Intéress, participation, PEE, PERCO, à défaut d'au moins un accord déjà en vigueur sur l'un de ces dispositifs (L.2242-12)
- Travailleurs handicapés (insertion et maintien dans l'emploi) – (L.2242-13)

Informations/examens

- Mise en œuvre mesures pour égalité F/H (L.2242-5)
- Evolution de l'emploi (n. n. jours CDD, MTT)
Prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi (L.2242-9)
- Mise à disposition de salariés auprès O.S./O.P (L.2242-9-1)

Thèmes facultatifs

- *Formation*
- Réduction du temps de travail

Deux négociations obligatoires

Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée (L.2242-5)

1. Salaires effectifs
2. Durée effective et OTT, (fac. RTT) not. Mise en place T. partiel
3. Intéress, participation, PEE, PERCO, à défaut d'au moins un accord déjà en vigueur sur l'un de ces dispositifs
4. Suivi mise en œuvre mesures visant à suppression écarts F/H salaire et déroulement carrière
- 5. programmation de ces mesures à défaut OK s/L.2242-8, 2°**

Egalité prof F/H et qualité de vie au travail (L.2242-8)

1. Articulation vie perso/vie prof
2. Objectifs et mesures égalité F/H (écarts R, accès emploi, FP, carrière..., mixité emplois, temps partiel (applic. L.243- 3-1 CSS))
- 3. Mesures de lutte contre toute discrimination**
4. Insertion et maintien dans l'emploi travailleurs handicapés
5. Prévoyance (inclus compl. Santé à défaut acc. Branche)
- 6. Ex. droit expression directe et collective.**

Fac. : **prévention de la pénibilité** (L.2242-12 et L.4163-3)

Thème 4 : La négociation collective

I. Le droit commun: une réorganisation des thèmes de négociation obligatoire

Avant la loi nouvelle

Entreprises (groupes) ≥ 300 salariés

Par suite de la loi nouvelle

Thèmes obligatoires (L.2242-15)

- Mise en place dispositif GPEC et mesures d'accompagnement (formation et mobilité) « sur lequel le CE est informé » + consult CE à l'issue de la négo si pas OK
- Grandes orientations à 3 ans FP et objectifs PF (not. Catég. Prioritaires, compét et qualif à acquérir, abondement CPF par employeur
- Perspectives rec. Diff. contrats et moyens réduc rec emplois précaires
- Cond. Info sous-traitants s/stratégie ayant effet s/métiers, emplois, compétences

Thèmes facultatifs (L.2242-15)

- Cond. Mobilité interne (L.2242-21 et s.)
- Modal déroge consult CE / Lic coll. (L.1233-21)
- Qualif des catégories d'emplois menacés
- Modal assoc sous-trait au dispositif GPEC
- Cond particip à GPEC territoriale
- Contrat de génération
- *Déroulement carrière salariés ex resp synd et ex de leurs fonctions*

Thèmes obligatoires (L.2242-13-1)

- Gestion des **emplois et parcours professionnels**, et mixité des métiers:
- Mise en place dispositif GPEC et mesures d'accompagnement (formation et mobilité)
 - Grandes orientations à 3 ans FP et objectifs PF (not. Catég. Prioritaires, compét et qualif à acquérir, abondement CPF par employeur
 - Perspectives rec. Diff. contrats et moyens réduc rec emplois précaires
 - Cond. Info sous-traitants s/stratégie ayant effet s/métiers, emplois, compétences
 - *Déroulement carrière salariés ex resp synd et ex de leurs fonctions*

Thèmes facultatifs (L.2242-16)

- Contrat de génération
- Modal déroge consult CE / Lic coll. (L.1233-21)
- Qualif des catégories d'emplois menacés
- Modal assoc sous-trait au dispositif GPEC
- Cond particip à GPEC territoriale

Thème 4 : La négociation collective

II. Les aménagements négociés du droit commun

Entreprises éligibles:

- Celles qui satisfont à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plans d'actions relatifs à l'égalité F/H.

Objet des aménagements:

Modification

- ✓ de la périodicité des négociations obligatoires (pour tout ou partie des thèmes)
- ✓ du nombre de négociations
- ✓ des regroupements de thèmes
 - MAIS, pas de suppression de thèmes obligatoires.

Limites:

- ✓ Périodicité triennale pour négociations annuelles
- ✓ Périodicité quinquennale pour négociations triennales

Procédure:

- Accord d'entreprise signé par OSR = 50% suffrages recueillis par toutes OSR

N.B.

- En cours d'application d'un accord modifiant la périodicité des négociations salariales (et malgré cet accord), une OSR signataire peut demander ouverture de cette négo. Employeur tenu d'y faire droit sans délai.
- En cas de modification de la périodicité de la négo s/égalité F/H, l'entreprise est considérée comme satisfaisant à l'obligation légale d'avoir conclu un accord ou mis en place un plan d'action, et elle est donc exonérée de pénalité pendant toute la durée de l'accord.

Les modes supplétifs de négociation collective

Thème 4 : La négociation collective

Attention: La loi dite « REBSAMEN » apporte aux dispositions légales relatives aux négociations obligatoires en entreprise des modifications substantielles et des changements de numérotation. Les uns et les autres entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

La présentation qui suit comprend sept parties:

- I. Un bref historique**
- II. La négociation par des élus mandatés par un syndicat**
- III. La négociation par des élus non mandatés par un syndicat**
- IV. La négociation par des salariés non élus mandatés par un syndicat**
- V. Synthèse des dispositifs « Rebsamen »**
- VI. Les dispositifs de la loi de 2008 maintenus en vigueur**
- VII. Les réserves du Conseil Constitutionnel et leur prise en compte (?)**

Thème 4 : La négociation collective

I. Un bref historique

- A.N.I. du 31/10/1995
- Loi du 12/11/1996 – art. 6:« à titre expérimental pour atteindre l'objectif de développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales énoncé au paragraphe 2.3 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives » (validation du C. Constit. Assortie d'importantes réserves – cf.).

Par accord de branche, faculté d'habiliter à négocier des mesures dont l'application suppose un accord collectif dans le cadre de thèmes définis par l'accord de branche:

- les représentants élus du personnel (l'accord devant être validé par une commission paritaire de la branche;
 - Dans les entreprises < 50 salariés sans DP DS des salariés mandatés par une O.S.R. nationale.
- Lois Aubry: dans les entreprises sans DS, appartenant à des branches qui n'ont pas conclu d'accord loi de 1996, négociation des accords de RTT par des salariés mandatés par une O.S.R. nationale.
 - Loi du 4/5/2004: pérennisation des deux procédures + obligation de faire ratifier par les salariés les accords conclus par des salariés mandatés par des O.S.R. nationales (sur les thèmes définis par les C.C. de branche).
 - Loi du 20/8/2008: mélange particulièrement complexe des deux types de procédures avec croisement de deux distinctions (négo sans restriction/sur des mesures supposant un accord collectif; entreprises < ou > 200 salariés) + possibilité de mandatement de R.S.S. par des O.S.R. au plan national. Commission ouverte Droit Social

Thème 4 : La négociation collective

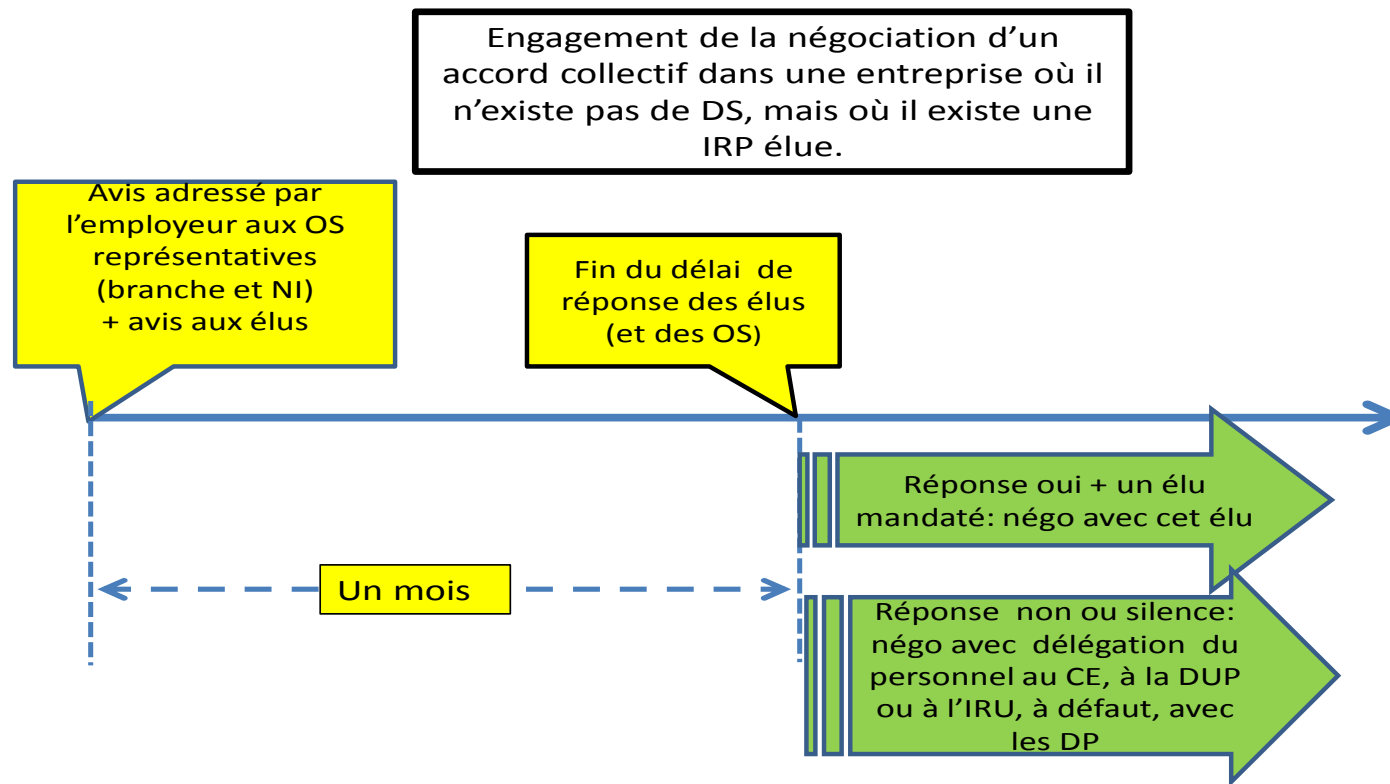
II. La négociation par des élus mandatés par un syndicat (L.2232-21)

- **Hypothèse:** absence d'organisation syndicale représentée par un délégué syndical.
- **Qui peut négocier?**
 - Les membres titulaires du C.E., C.C.E., D.U.P., ou d'une Instance représentative unifiée
 - A défaut (inexistence du C.E. ou d'une I.R.P. équivalente, ou carence de candidats à la dernière élection), les D.P.
 - A condition que tous, plusieurs ou un seul d'entre eux soient mandatés par une O.S. représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.
- **Que peuvent-ils négocier? Tout accord collectif sur tout sujet sans restriction.**
- **Procédure:**
 - L'employeur informe préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - Il déclare aux membre du C.E. (ou de l'I.R.P. équivalente, ou, à défaut, les D.P.) de son intention d'ouvrir une négociation.
 - Dans le délai d'un mois suivant cette déclaration de l'employeur les élus indiquent s'ils sont mandatés par une O.S.
 - Dès lors qu'un élu répond positivement, la négociation s'engage de plein droit.
- Pour être conclu l'accord doit recueillir la signature d'élus représentant la majorité absolue des suffrages exprimés.
- **A défaut, l'accord est réputé non écrit.**

Thème 4 : La négociation collective

II. La négociation par des élus mandatés par un syndicat (suite)

- Schéma de la procédure:



Thème 4 : La négociation collective

III. La négociation par des élus non mandatés par un syndicat

- **Hypothèse:**
 - Absence d'organisation syndicale représentée par un délégué syndical
 - Et absence de mandatement d'un élu par une O.S. un mois après la déclaration d'intention de l'employeur.
- **Modalité subsidiaire par rapport à la négociation par des élus mandatés.**
- **Qui peut négocier?**
 - Les membres titulaires du C.E., C.C.E., D.U.P., ou d'une Instance représentative unifiée
 - A défaut (inexistence du C.E. ou d'une I.R.P. équivalente, ou carence de candidats à la dernière élection), les D.P.
 - Qui ont accepté de négocier un accord collectif.
- **Que peuvent-ils négocier?**
 - **Des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif.**
 - **Excepté les accords prévus à l'article L.1233-21.**
- **Procédure:**
 - L'employeur a informé préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - Il a déclaré aux membres du C.E. (ou de l'I.R.P. équivalente, ou, à défaut, les D.P.) de son intention d'ouvrir une négociation.
 - Un mois après cette déclaration de l'employeur, aucun élu n'a indiqué avoir été mandaté par une O.S.
 - Conclusion de l'accord par des élus représentant la majorité absolue des suffrages exprimés.
 - Il est approuvé en commission paritaire par les partenaires sociaux (O.S./O.P.) de la branche.
- **Défaut d'une de ces deux conditions: accord réputé non écrit.**

Thème 4 : La négociation collective

IV. La négociation par des salariés non élus mandatés par un syndicat (L.2232-24)

- **Hypothèse:**
 - Il existe des élus, mais aucun n'a exprimé le souhait de négocier un accord collectif,
 - Ou il y a carence d'élus,
 - Ou l'entreprise emploie moins de onze salariés.
- **Qui peut négocier?**
 - Tout salarié de l'entreprise, spécialement mandaté par une O.S. représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel
- **Que peut-il négocier?**
 - **Des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif.**
 - **Excepté les accords prévus à l'article L.1233-21.**
- **Procédure:**
 - L'employeur a informé préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - S'il existe des élus, l'employeur leur a déclaré son intention d'ouvrir une négociation.
 - Un mois après cette déclaration, aucun élu (s'il en existe) n'a répondu positivement.

 - Une O.S. a mandaté un salarié.
 - Une fois l'accord conclu par ce dernier, il recueille l'approbation des salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés.
- **A défaut d'approbation par les salariés, l'accord est réputé non écrit.**

Thème 4 : La négociation collective

V. Synthèse des trois dispositifs « Rebsamen »

Agents habilités à négocier des accords collectifs en l'absence de DS	1) Elu mandaté par une O.S. représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (art.L.2232-21)	2) Elus non mandatés (art. L. 2232-22)	3) Autre salarié mandaté par une O.S. représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (art. L. 2232-24)
Hypothèses	Elus OK pour négocier Et mandatement syndical de l'un d'eux au moins	Elus OK pour négocier Mais, absence de mandatement syndical	Elus non OK pour négocier Ou absence d'élus Ou entreprise < 11 salariés
Thèmes	Tous	Mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif (sauf accord de méthode s/proc. Lic. Coll.)	Mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif (sauf accord de méthodes/proc. Lic. Coll.)
Procédures	Avis de l'employeur aux OS représentatives Proposition aux élus + Réponse positive d'un ou plusieurs élus (≤ 1 mois après proposition) + Mandatement (un élu titulaire ou suppléant par OS) + Signature par (au moins) un élu mandaté + Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés	Avis de l'employeur aux OS représentatives Proposition aux élus + Réponse positive d'un ou plusieurs élus (≤ 1 mois après proposition) + Signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections + Approbation par la commission paritaire de branche <small>Commission ouverte Droit Social</small>	Avis de l'employeur aux OS représentatives Proposition aux élus s'il en existe + Défaut de réponse ou réponse négative de tous les élus (1 mois après proposition) + Mandatement d'un salarié par une OS représentative + Signature de l'accord par le mandaté + Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Thème 4 : La négociation collective

VI. Les dispositifs de la loi de 2008 maintenus en vigueur

- **Premier dispositif:**
 - Dispositions des accords de branche conclus entre la loi de 1996 et le 31/12/2009
 - Qui, en l'absence de D.S., avaient habilité les C.E., les D.P. et/ou des salariés mandatés par des O.S. représentatives dans la branche, à négocier et conclure des accords collectifs sur les thèmes définis par ces accords, sous réserve de leur approbation par une commission paritaire de la branche.
 - Dispositif maintenu par l'article 14 de la loi de 2008 et, néanmoins, non codifié bien qu'il soit pérenne.
 - Là où de telles dispositions existent, elles nous paraissent devoir seules s'appliquer, à l'exclusion des dispositions de la loi du 17/8/2015.
- **Second dispositif:**
 - Toujours en l'absence de D.S.,
 - Droit de négocier et conclure des accords collectifs, quel qu'en soit l'objet, attribué au RSS mandaté à cet effet par l'O.S. qui l'a désigné si elle est affiliée à une O.S. représentative au niveau national interprofessionnel (art. L.2143-23).
 - La validité d'un tel accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Thème 4 : La négociation collective

VI. Proposition de combinaison des dispositifs lois de 2008 (maintenus en vigueur) et de 2015

	Présence d'élus	Qui négocie ?
Accords sur des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif (sauf accord sur la procédure de consultation sur un licenciement collectif)	Oui	Elu OK pour négocier, mandaté par OS OU : Elus OK pour négocier, non mandaté par OS A défaut : Salarié non élu mandaté par OS(art. L.2232-21)
	Non	Salarié non élu mandaté par OS (art. L.2232-22 et L.2232-24)
Autres accords	Oui	Elu majoritaire, OK pour négocier et mandaté par OS (art. L.2232-21)
	Non	Maintien du RSS mandaté par OSR nationale (art. L.2143-23)
Branches ayant usé de la faculté instituée par la loi de 1996, Entreprises < seuil effectif défini par l'accord Accords sur des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif	Selon les termes de l'accord de branche Négo par élus + Validation par commission paritaire de branche Et/ou Négo par salariés mandatés	

Thème 4 : La négociation collective

VII. Les réserves du Conseil Constitutionnel et leur prise en compte (?)

- Les réserves (décision n°96-383 DC du 6/11/1996):
- Les O.S. ont une « vocation naturelle » à défendre les droits et intérêts des travailleurs, notamment par la négociation collective; pas un monopole.
- Des salariés dont l'élection assure la représentativité peuvent y participer «dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des O.S. » (écho des conventions O.I.T. 98 et 154).
- Le Haut Conseil relève les garanties du rôle effectif des O.S. (cantonnement des élus dans la négo de mesures subordonnées par la loi à un accord collectif; négo par élus seulement en l'absence D.S.; habilitation des élus par accords de branche; fixation par les accords de branche des thèmes autorisés; validation des accords par des commissions paritaires de branche).
- A propos des salariés mandatés par des O.S.R., prenant acte de ce que les conditions d'exercice de ces mandats devaient être arrêtées par les accords de branche, le Haut Conseil estime nécessaire que ces conditions comportent les modalités de désignation du salarié, la fixation par l'O.S. mandante des termes de la négociation et des obligations d'information du mandataire et les conditions d'exercice de la faculté pour l'O.S. mandante de mettre fin au mandat.
- Aucune trace de ces exigences dans les lois successives.
- La loi de 2008 a toutefois précisé que doivent être respectées les règles suivantes(disposition conservée par celle du 17/8/2015):
 - Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur;
 - Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs;
 - Concertation avec les salariés;
 - Faculté de prendre attache des O.S.R. de la branche.