



# Droit en Liberté

**N° 66 – La loi relative au dialogue social et à l’emploi dite loi « Rebsamen »**

N°66 - Octobre 2015 – La loi relative au dialogue social et à l’emploi dite loi « Rebsamen » -  
Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

## **DOSSIER de TRAVAIL**

### **à destination des MILITANTS**

#### **La loi relative au dialogue social et à l’emploi dite loi « Rebsamen »**

La loi « Rebsamen » relative au dialogue social et à l’emploi a été adoptée suite à l’échec des négociations interprofessionnelles entre organisations syndicales et patronales. Ces négociations ont échoué sur le sujet de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), le Medef souhaitant centraliser toutes les IRP en une seule institution au niveau le plus haut dans l’entreprise. En dépit de cet échec, la loi dialogue social reprend toutes les idées du Medef, la seule différence étant que l’IRP unique devra être prévue par accord collectif, contrairement aux souhaits du Medef qui la voulait unilatérale.

Cette loi revient sur un nombre très important d’avancées des lois Auroux du début des années 80 et des jurisprudences qui avaient interprété ces lois.

Suivant la même logique que les gouvernements de droite précédant et que la loi de sécurisation de l’emploi de 2013, **la loi dialogue social place au centre la négociation d’entreprise, rognant un peu plus le principe de faveur et la notion d’ordre public garantie par la loi.** La seule contrepartie à ce recul des droits des élus et des travailleurs est la création de commissions paritaires régionales, en-deçà des revendications de la CGT en la matière.

**En deux mots, cette loi consiste à réduire les droits d’intervention des travailleurs et à créer une fusion des IRP négociable et mise en place au niveau le plus centralisé de l’entreprise.**

En éloignant un peu plus les syndicats et les représentants du personnel des salariés, cette loi vise à décrédibiliser l’action syndicale : elle cherche à créer des syndicats désincarnés, qui ne servent qu’à habiller d’un voile de légitimité des décisions patronales unilatérales, par le biais d’une négociation centralisée. Or, cette négociation est rendue d’autant plus inefficace

qu'elle trouve difficilement à s'appuyer sur un réel rapport de force. Rapport de force que les syndicats ne peuvent créer qu'au contact des salariés, au plus près de leurs réalités.

Enfin, cette loi contient des dispositions qui n'ont rien à voir avec le dialogue social comme la prime d'activité et le chômage des intermittents du spectacle (non détaillés dans ce Droit en liberté) **ou encore le renouvellement des contrats courts (CDD, intérimaires). Attention, ces dispositions sur les contrats courts sont déjà entrées en vigueur ! Vous les retrouverez à la fin de ce document.**

Ce Droit en liberté est un document juridique détaillé, qui ne remplace en rien le matériel qui pourra être mis à disposition des orgas sur le sujet par la Confédération.

### **Création de commissions régionales paritaires (article 1)**

- **Instauration d'un système de représentation des salariés des petites entreprises**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la loi dialogue social prévoit la création de commissions régionales paritaires dans le but de permettre la représentation des salariés des **entreprises de moins de 11 salariés**. Aujourd'hui ces travailleurs sont au nombre de 4,6 millions selon le ministère du travail.

A l'heure actuelle, ces salariés ne disposent d'aucune institution de représentation du personnel, à l'exception de ceux relevant de branches qui ont pris l'initiative de mettre en place de telles institutions, c'est-à-dire l'artisanat, la production agricole et les professions libérales.

Un des objectifs affichés de cette loi est de généraliser la mise en place de telles institutions à tous les salariés et le texte précise que les salariés déjà couverts par des commissions créées par accords de branche ne seront pas concernés par les nouvelles commissions.

Le texte propose donc de créer des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, composées de salariés et employeurs **issus des très petites entreprises** dans chaque grande région (donc **dans 13 régions**).

- **Composition et désignation des commissions régionales paritaires**

Ces commissions seraient composées de vingt membres, **10 salariés** et 10 employeurs. Les membres salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés ayant une vocation statutaire interprofessionnelle. Le nombre de siège serait **réparti proportionnellement** à l'audience respective de chaque organisation dans la région. L'audience se mesurerait **à partir des élections TPE déjà existantes**. C'est donc une élection sur sigle mais il serait possible de mentionner sur les listes, pour chaque région, l'identité des salariés qui ont vocation à être désignés par l'organisation syndicale. La désignation doit être **paritaire** (une femme-un homme ou vice versa). Les membres des commissions sont désignés pour **quatre ans**.

L'identité des salariés figurant sur les listes et l'identité des salariés membres de la commission doivent être notifiées par les organisations syndicales aux employeurs concernés.

- **Protection des membres des commissions régionales paritaires**

La loi prévoit que les membres de ces commissions seront **des salariés protégés**. Les salariés dont l'identité figure sur les listes, les salariés dont l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation sur les listes et les anciens membres de la commission bénéficient aussi de cette protection pendant 6 mois.

- **Moyens et missions des membres des commissions régionales paritaires**

L'employeur doit laisser au salarié membre de la commission le temps nécessaire à l'exercice de sa mission qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, seulement **cinq heures par mois**, en plus du temps de trajet pour se rendre aux réunions.

Le salarié doit informer son employeur de **l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation.

Les missions de ces commissions sont réduites au strict minimum : **informations et conseils** aux salariés et employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables ; information et avis sur les problématiques spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ; avec l'accord des parties, **faciliter la résolution de conflits** individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction ; **propositions en matière d'activités sociales et culturelles**.

Les membres de la commission **ont accès aux locaux des entreprises, uniquement sur autorisation de l'employeur**.

- **Financement des commissions régionales paritaires**

Ces commissions, notamment l'indemnisation des représentants salariés, sont **financées par le fonds paritaire de financement du paritarisme (le 0,016%)**.

**Une DUP élargie jusqu'à 300 salariés, CHSCT inclus, avec les modalités d'une instance unique (article 13)**

- **Un élargissement de la DUP**

La loi prévoit d'étendre la possibilité pour l'employeur de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés (aujourd'hui le seuil est de moins de 200).

Le texte prévoit que le CHSCT peut être inclus dans la DUP (aujourd'hui DUP = DP + CE).

Le nombre de représentants élus de la DUP est renvoyé à un décret (c'est déjà le cas aujourd'hui), mais celui-ci n'étant toujours pas paru, on ne connaît pas le nombre de représentants que prévoit le gouvernement.

- **Une fusion des IRP**

La DUP était jusqu'ici une simple fusion des mandats mais pas une fusion des IRP. La loi prévoit certes que les attributions de chaque IRP sont préservées, mais c'est un leurre à partir du moment où les modalités de fonctionnement de la DUP correspondent selon le texte plus à une fusion des institutions qu'à une fusion des mandats.

En effet, la loi prévoit :

- La désignation d'**un seul secrétaire** pour les trois IRP (un secrétaire adjoint doit par ailleurs être également désigné)
- Un **ordre du jour commun** pour les trois IRP. L'ordre du jour est communiqué **8 jours** au moins avant la séance (aujourd'hui le délai est de 15 jours pour le CHSCT (sauf dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs : 3 jours), et de 3 jours pour le comité d'entreprise).
- Des **réunions communes** pour les trois IRP
- Un **avis unique** CE-CHSCT avec des **délais communs, préfixes**, alors qu'aujourd'hui le CHSCT n'a pas de délai pour rendre son avis
- Une **expertise commune** CE-CHSCT
- Un **alignement de la durée du mandat CHSCT sur celle du CE**.

**C'est donc bien une vraie fusion des IRP qui est imposée par la loi !**

La nouvelle loi prévoit au moins **une réunion de la DUP tous les deux mois**, ce qui est nettement inférieur à ce qui existe aujourd'hui en cas de DUP. Pour rappel, aujourd'hui : DUP = une réunion mensuelle (avec réunion DP suivie d'une réunion CE, alors que le nouveau texte prévoit que la réunion sera commune) + une réunion trimestrielle CHSCT (voire plus suivant circonstances, exemple : à la demande de 2 membres ou en cas de danger grave et imminent).

Selon la nouvelle loi, au moins quatre de ces 6 réunions annuelles devront porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

- **Les heures de délégation**

**Le nombre d'heures de délégation est renvoyé à un décret**, modifiable à souhait, alors qu'à l'heure actuelle c'est la loi qui fixe ce nombre pour toutes les institutions représentatives du personnel, y compris la DUP. La nouvelle loi prévoit de plus que **ce nombre d'heures sera fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants dans l'entreprise**, alors qu'auparavant ce nombre était de 20h maximum par mois pour chaque élu titulaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le décret n'étant pas encore paru, on ne sait pas dans quel sens joueront ces critères. Soit plus il y aura de représentants, plus le nombre d'heures de délégation sera faible. Cela serait parfaitement aberrant puisqu'aujourd'hui plus les entreprises ont un effectif important, plus le nombre de représentants est faible proportionnellement au nombre de salariés. Les élus auraient donc besoin au contraire d'heures de délégation plus nombreuses. Soit le décret prévoira un nombre d'heure plus important à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

**Les heures de délégation non prises dans le mois peuvent désormais se cumuler** (dans la limite de douze mois).

De plus, les titulaires de la **DUP pourront « donner » chaque mois leurs heures à un autre titulaire** ou suppléant. Mais cette mutualisation ne peut conduire un membre de la

délégation à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

La loi prévoit qu'un accord collectif (conclu avec les mêmes organisations syndicales que celles qui peuvent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral) peut comporter des dispositions plus favorables en matière de nombre de représentants. Un accord collectif classique peut augmenter le nombre d'heure de délégation.

- **Les entreprises à établissements distincts**

La nouvelle loi prévoit que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, une DUP est mise en place au sein de **chaque établissement distinct au sens de l'établissement « comité d'établissement »**, c'est-à-dire un seuil de 50 salariés (pour les établissements distincts au sens des délégués du personnel, le seuil est de 11 salariés). Les DUP sont donc mises en places dans les établissements où il y avait (ou aurait pu avoir) un comité d'établissement. Il semble que cette disposition de la loi entérine une jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que la DUP doit être mise en place au niveau des établissements distincts au sens de « comité d'établissement », et non au sens des « délégués du personnel ». **Les IRP sont par conséquent centralisés.**

**Possibilité d'IRP unique par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article 14)**

- **Le principe de « l'instance unique »**

**Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, possibilité de prévoir une fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) par accord majoritaire** (signature par le ou les syndicats ayant recueilli au moins 50% des voix) d'entreprise, ou en l'absence d'accord d'entreprise, par un ou des accords d'établissement. Possibilité de fusion également dans les unités économiques et sociales (UES).

La loi parle d'« **instance unique** » sans que l'on sache pourquoi le terme d'institution représentative du personnel disparaît.

**Fusion « à la carte »** : DP+CE+CHSCT ou DP+CHSCT ou DP+CE ou CE+CHSCT. Possibilité de prévoir des regroupements différents selon les différents établissements. Pour une loi dont l'objectif prétendu est la simplification du droit, cela semble extrêmement paradoxal...

**Maintien des prérogatives existantes de chaque IRP.**

Maintien des représentants syndicaux au CE lorsque les réunions portent sur les attributions dévolues au CE.

- **Les modalités de fonctionnement de « l'instance unique » prévues par accord collectif**

**C'est l'accord collectif fusionnant les IRP qui fixe le nombre de représentants du personnel, avec un plancher** fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

**C'est l'accord qui fixe le nombre d'heures de délégation, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret** en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'IRP (alors que ce type de seuil est fixé par la loi en cas d'IRP distinctes), et le nombre de jours de formation (avec un minimum fixé par décret, alors qu'il est fixé par la loi en cas d'IRP distinctes).

En l'absence de précisions de l'accord sur ces sujets, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret.

**C'est l'accord qui prévoit le nombre de réunions, qui ne peut être inférieur à une tous les deux mois**, avec au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux problématiques HSCT. Aujourd'hui pour comparaison il y a une réunion mensuelle DP + une réunion tous les deux mois CE (une mensuelle pour les entreprises de 150 et plus) + une réunion au moins trimestrielle CHSCT (+ toutes les réunions extraordinaires pour danger grave et imminent etc.).

**C'est encore l'accord qui fixe les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué** aux représentants du personnel. Il n'y a donc aucune garantie que l'ordre du jour soit établi conjointement avec le secrétaire de l'instance, ni qu'il soit communiqué dans des délais raisonnables.

**L'accord fixe également le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants.** Ainsi, il est possible de prévoir que les membres suppléants n'assistent plus aux réunions de l'instance.

**Lorsque l'instance unique inclut le CHSCT, une commission reprenant par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT peut être créée. Elle n'est donc même pas obligatoire. C'est un coup décisif porté au CHSCT, qui cesse d'être autonome. Cette disposition est une belle victoire patronale car cela fait longtemps que les employeurs luttent pour éviter que les CHSCT mènent des enquêtes révélant leurs manquements ou fassent suspendre en justice leurs projets pour atteinte à la santé des salariés.**

**Les commissions économiques, formation, logement et égalité professionnelle ne sont plus obligatoires.** En revanche, la commission des marchés qui sert à établir des critères pour les achats effectués par les CE reste, elle, obligatoire...

Toutes les autres règles de fonctionnement sont celles prévues par le Code du travail relatives au comité d'entreprise dès lors que « l'instance unique » inclut le CE. Ce sont celles relatives au CHSCT dans les autres cas. Ici encore la simplification n'est pas de mise : comment peut-on appliquer les règles de fonctionnement du CE lorsque ce sont les attributions du DP ou du CHSCT qui sont en jeu ?

**Rien n'est indiqué dans la loi à propos du budget.** Est-ce que cela signifie que les budgets restent tels qu'ils le sont aujourd'hui ? Ou, si l'on en croit le paragraphe ci-dessus, lorsque le CE est inclus dans l'instance unique, le CHSCT perd-il son financement pris directement sur le budget de l'entreprise ?

**La loi n'indique pas à quel niveau doit se créer « l'instance unique ».** Il paraît cependant évident que « l'instance » créée va être mise en place aux niveaux les plus hauts : par exemple si « l'instance » fusionne DP et CE, elle sera créée au niveau des établissements au

sens des CE. Cela signifie que le nombre d'élus va dramatiquement chuter, non seulement parce que les décrets vont prévoir des planchers faibles, mais aussi parce qu'il est évident que les employeurs profiteront de l'élévation du niveau de mise en place de l'IRP pour faire disparaître un nombre important d'élus qui étaient jusqu'alors DP dans les « petits » établissements au sens DP. **Cette loi favorise donc le patronat des grandes entreprises à multi-établissements, notamment celles à forte dispersion géographique. Par accord collectif conclu par des syndicats, les élus du personnel de proximité peuvent donc disparaître au profit d'une négociation et d'un « dialogue social » au sommet.**

Le Medef a donc atteint en partie son objectif : fusionner, que ce soit par le biais de la DUP ou de « l'instance unique », les institutions représentatives du personnel, afin de pouvoir diminuer le nombre d'élus dans l'entreprise, et **permettre une confusion totale des différentes missions des IRP, avec le risque certain qu'aucune ne soit au final correctement exercée.**

Avec la fusion en une « instance unique », **le CHSCT perd sa personnalité morale qui lui permettait d'agir en justice de son propre chef**, afin par exemple de faire suspendre les projets patronaux portant atteinte à la santé des salariés. Il perd aussi la possibilité de mener des enquêtes pour danger grave et imminent sur la base d'une décision qui lui était propre (c'est « l'instance unique » dans son ensemble et non le CHSCT seul qui peut désormais prendre ce type de décision). **Les discussions sur les aspects économiques des projets patronaux prendront de plus systématiquement le pas sur les aspects CHSCT de ces mêmes projets, et cela est valable également pour la DUP.**

**Les DP, quant à eux, sont condamnés à une disparition pure et simple, que ce soit par le biais de la DUP ou de « l'instance unique », car leur mission de proximité sera noyée dans une IRP très centralisée.**

### **Articulation des informations-consultations : un seul avis centralisé (article 15)**

**D'autres dispositions de la loi dialogue social vont dans le sens d'une centralisation des IRP.** Ce n'est pas le patronat des entreprises à établissements multiples qui profite de cette centralisation mais également celui des entreprises qui appartiennent à des groupes.

**Restriction de l'information-consultation des comités d'établissement :** aujourd'hui le comité central d'entreprise (CCE) est consulté dès lors que le projet patronal excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, et les comités d'établissement sont eux aussi consultés. La nouvelle loi prévoit que **les CE ne seront plus consultés (seul le CCE le sera) lorsque le projet patronal est mis en œuvre de manière uniforme sur tous les établissements.** Par conséquent, les comités d'établissement ne seraient consultés que sur les déclinaisons, si elles sont spécifiques à l'établissement, du projet patronal. Or, un projet uniformément appliqué dans toute l'entreprise peut très bien avoir des effets différents suivant les établissements concernés. Cette disposition est donc un non-sens pratique.

Jusqu'alors, l'instance temporaire de coordination des CHSCT pouvait rendre un avis de manière facultative. La nouvelle loi prévoit qu'elle rende obligatoirement un avis sur les sujets pour lesquelles elle est mise en place (aménagement important, introduction de nouvelles technologies...). De la même manière que pour les CCE et CE, **les CHSCT locaux ne**

seraient plus consultés que sur les adaptations du projet patronal spécifiques à leur établissement.

Enfin, la nouvelle loi précise qu'un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe. Les comités d'entreprises du groupe ne sont quant à eux plus consultés que sur les conséquences des orientations stratégiques, comme s'il était possible de discuter des conséquences sans discuter du projet lui-même et vice versa.

**La consultation est donc « saucissonnée » en plusieurs morceaux, lui faisant perdre sa cohérence. De plus, les IRP ne sont plus consultés en amont des décisions, en temps utile, mais en aval, sur les adaptations et conséquences de projets déjà ficelés.**

Enfin, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait « oublié » d'enserrer le rendu de l'avis du CCE dans des délais préfix. C'est désormais chose faite avec la loi dialogue social.

### **Fin de la consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (article 18)**

**La loi introduit, d'une part, la fin de l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs.**

Cette disposition prend manifestement le contre-pied d'une jurisprudence établie selon laquelle la conclusion d'un accord collectif constitue une « décision conjointe » de l'employeur et des syndicats. Par conséquent, l'employeur doit consulter le CE, au plus tard avant la conclusion de l'accord.

**D'autre part, la loi sur le dialogue social supprime cette obligation de consultation pour les employeurs désirant réviser ou dénoncer un accord.** Auparavant, une telle consultation était obligatoire : si elle n'était pas effectuée, l'acte était rendu inopérant.

**La loi supprime cette obligation afin de réduire le contrôle des instances élues sur les négociations collectives.** Pourtant les IRP peuvent être un contre-pouvoir utile à des syndicats trop conciliants. Et l'employeur a par ailleurs une obligation légale de fournir toutes les informations utiles au CE pour qu'il puisse rendre un avis éclairé, alors que cette obligation n'existe pas envers les délégués syndicaux. Enfin, les CE disposent tout au long de l'année d'informations, notamment économiques, dont ne disposent pas nécessairement les syndicats, pour venir éclairer les négociations.

### **CHSCT : des délais préfix et un mandat calqué sur le CE (article 16)**

**La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait « oublié » d'insérer les avis du CHSCT et de l'instance de coordination dans des délais préfix, comme elle l'avait fait pour les CE. C'est désormais chose faite.** Ces délais sont déterminés par accord collectif classique (signature d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles), ou en l'absence de délégué syndical, par un accord avec le CHSCT ou l'instance de coordination, et en l'absence d'accord par un décret. Ces délais ne

peuvent être inférieurs à 15 jours. **A l'expiration des délais : l'absence d'avis vaut avis négatif.**

**Alignement de la durée du mandat CHSCT sur celui du CE.** Sous couvert d'une prétendue logique d'harmonisation, cette disposition permet surtout encore une fois de faire perdre la spécificité de chaque IRP, élues et désignées toutes en même temps.

Le CHSCT doit désormais se doter d'un règlement intérieur.

Petite avancée : L'employeur ou son représentant ne doit pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Ceci étant, cette disposition ne fait que codifier une jurisprudence déjà existante.

Pour rappel, aujourd'hui seuls les établissements (et non les entreprises) d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT. Rare point positif de la nouvelle loi : désormais **les entreprises d'au moins 50 salariés mais qui ont quelques établissements de moins de 50 salariés devront rattacher l'ensemble de leurs salariés à un de leurs CHSCT d'établissement.** De plus, les entreprises d'au moins 50 salariés, mais qui n'ont aucun établissement de 50 salariés ou plus devront tout de même mettre en place un CHSCT sur un de leurs établissements et devront y rattacher l'ensemble de leurs salariés.

## **La création d'un CE rendue plus difficile, sa suppression facilitée (article 22)**

Jusqu'alors, la mise en place d'un CE était obligatoire si l'effectif de l'entreprise atteignait ou dépassait le seuil de 50 salarié-e-s « pendant douze mois, **consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes** ». Avec la nouvelle loi, cela devient : « **pendant les douze derniers mois** » et selon « des conditions déterminées par (un futur) décret ». L'effectif doit donc être atteint durant douze mois consécutifs. **Cette nouvelle disposition vient donc récompenser les manœuvres patronales de recours massif aux contrats précaires, qui font chuter les effectifs des entreprises.**

Jusqu'alors, l'employeur pouvait supprimer un CE :

- = > soit par un accord unanime avec toutes les organisations syndicales représentatives ;
- = > soit après autorisation administrative, « en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés ».

La nouvelle règle supprime la nécessité d'une autorisation administrative ou d'un accord collectif unanime. **L'employeur peut unilatéralement et automatiquement supprimer le CE dès lors que « l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non », au cours des trois années précédant la date de renouvellement du CE.**

**Les nouvelles règles rendent donc plus difficiles la création d'un CE, mais facilitent sa suppression.**

## **Fonctionnement des IRP : réunion commune, relèvements de seuils, visioconférence**

- **Possibilité de mettre en œuvre des réunions communes des IRP (article 17)**

**La volonté de fusionner les IRP se retrouve également dans la possibilité pour l'employeur de faire des réunions communes des IRP** (même hors cas de DUP et de fusion par accord collectif) lorsque l'info-consultation porte sur le même projet. Les avis doivent cependant être distincts.

- **Relèvement des seuils d'effectif relatifs au CE (article 13)**

**Le seuil d'effectifs à partir duquel le rythme mensuel pour réunir le CE est obligatoire est relevé de 150 à 300 salariés**, entreprises pour lesquelles on passerait donc à une réunion tous les deux mois.

Par ailleurs, le franchissement du seuil de 300 salariés engendre pour l'employeur de nouvelles obligations d'information. La loi dialogue social prévoit que **l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement à ses nouvelles obligations d'information.**

Relèvement du seuil pour la mise en place obligatoire d'une « commission de formation » du CE : on passe de 200 à 300 salariés.

Relèvement du seuil pour la mise en place obligatoire d'une « commission de l'égalité professionnelle » du CE : on passe de 200 à 300 salariés.

- **Délai d'établissement du procès-verbal de réunion (article 17)**

**Le secrétaire du CE a désormais un délai pour établir le PV des réunions.** Ce délai est fixé par un accord ou en l'absence d'un tel accord, par décret. L'employeur doit répondre à la réunion suivante aux propositions qui lui ont été soumises dans le PV. On ne connaît pas vraiment la sanction du non-respect de ce délai. Peut-être l'employeur n'est-il plus tenu de répondre aux propositions.

- **Possibilité de visioconférence par décision unilatérale de l'employeur (article 17)**

**L'employeur peut, dans la limite de trois réunions par année civile, imposer que les réunions du comité d'entreprise se tiennent par visioconférence.** Au-delà, l'employeur devra conclure un accord avec le CE. Evidemment les visioconférences posent problème lorsque le vote doit se dérouler à bulletin secret. C'est pourquoi la loi prévoit qu'un décret déterminera les conditions dans lesquelles le comité peut procéder à un vote à bulletin secret. Or, à l'instar du vote électronique des élections professionnelles, comment les élus pourront-ils contrôler la sincérité du vote par outil informatique ?

Une visioconférence ne pourra être mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur que pour les réunions communes des trois IRP, les réunions du CHSCT, du comité central d'entreprise, du comité de groupe, du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne, toujours dans la limite de 3 réunions par année civile. Cette limite de trois réunions est un non-sens absolu puisque la plupart de ces IRP tiennent moins de trois réunions par année civile, ce qui implique que l'employeur pourra systématiquement recourir à la visioconférence de manière unilatérale. **Ces vidéoconférences évitent non seulement à l'employeur les coûts de déplacements, mais surtout elles isolent les élus en les empêchant de se rencontrer physiquement, pour échanger, se concerter, faire des réunions préparatoires etc.**

## Un accord collectif pour encadrer les droits du CE (article 18)

Jusqu'ici, les délais laissés au CE pour rendre ses avis sont définis par un accord conclu entre la majorité des membres du CE et l'employeur. Désormais, **le soin de fixer ces délais est renvoyé à un accord collectif** conclu avec un ou plusieurs syndicats. Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical que l'employeur pourra conclure un accord avec les membres du CE.

Ce même accord d'entreprise peut également définir :

- Les modalités des consultations récurrentes du CE,
- **La liste et le contenu des informations récurrentes** à l'exception des documents comptables et les données comparées sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise,
- **Le nombre de réunions annuelles** du comité, qui ne peut être inférieur à six.

**Encore une fois, la hiérarchie des normes et le principe de faveur sont mis à mal, le contenu des règles protectrices du droit du travail est renvoyé à la négociation d'entreprise**

## Les thèmes d'information-consultation du CE regroupés selon trois axes thématiques (article 18)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les informations et consultations du CE seront regroupées suivant trois axes thématiques qui feront l'objet d'une consultation chaque année :

- ⇒ **« Les 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, à des contrats temporaires et à des stages. Cela inclut également la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle.
- ⇒ **« La situation économique et financière de l'entreprise »** qui inclut également la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
- ⇒ **« La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi »** qui regroupe l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, 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 et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

La loi regroupe donc les thèmes d'information et consultation. Il semble possible de prévoir une seule réunion sur chaque axe thématique. On se demande comment pourront être traités autant de sujets divers en une seule réunion. La CGT avait entre autre demandé à ce que le thème de l'égalité professionnelle fasse l'objet d'une consultation à part. Nous

n'avons pas eu gain de cause sur cette question qui risque d'être « noyée » au milieu d'autres thèmes.

La loi fait disparaître des précisions utiles que comportait la législation jusqu'ici. Ainsi, à l'avenir, la consultation du CE englobera bien « l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi » (CICE). Mais jusqu'ici, la loi précisait qu'en cas d'utilisation du CICE non conforme au code général des impôts, le CE pouvait demander des explications à l'employeur et élaborer un rapport spécifique (transmis aux organes dirigeants de l'entreprise). Ces précisions disparaissent : la nouvelle loi prévoit seulement que « l'avis » du CE sur l'utilisation du CICE sera transmis aux organes dirigeants de l'entreprise.

**De même, la loi fait disparaître le décret qui précisait tous les éléments qui devaient être inclus dans le rapport de situation comparée femmes-hommes.**

Le bilan social qui existe dans les entreprises de 300 salariés et plus est maintenu.

Tout ceci aura aussi **un impact sur les expertises** : les droits à expertise ne sont pas affectés en tant que tel, mais au lieu d'avoir dans certains cas trois expertises distinctes par an (une sur les comptes annuels, et deux sur les documents de gestion prévisionnelle), il n'y aura plus **qu'une seule « grande expertise »** sur la situation économique et financière de l'entreprise, enserrée dans des délais restreints : plus d'informations à traiter dans un temps plus court...

### **Elargissement de la négociation avec les salariés élus (Article 21)**

Actuellement, il est prévu la possibilité pour l'employeur de négocier (en absence de délégués syndicaux) avec des élus « dans les entreprises de moins de 200 salariés ».

**La loi sur le dialogue social supprime ce seuil.** Par conséquent, même dans des entreprises plus grandes, en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra se tourner vers les élus (y compris non syndiqués, élus au deuxième tour) pour négocier.

**La loi prévoit que des « élus mandatés » par une ou des organisations syndicales pourront négocier sur tous les sujets, sans restriction.** Suppression de la nécessité de faire valider ces accords par une commission paritaire de branche. Mais **validation obligatoire par référendum.**

A défaut d'élus mandatés, **l'employeur pourra également négocier avec les élus (CE, DUP, IRP fusionnée, à défaut DP) non mandatés par une organisation syndicale.** Mais la liste des sujets de négociation est plus restreinte : ces élus peuvent négocier à chaque fois que la loi soumet une mesure de l'employeur à la condition de conclure un accord collectif. Les élus signataires devront alors représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles + approbation nécessaire de la commission paritaire de branche.

### **Elargissement de la négociation avec des salariés mandatés (article 21)**

Jusqu'ici, l'employeur pouvait négocier avec des salariés mandatés (n'étant ni délégué syndical, ni élu) à condition qu'il n'existe ni DS, ni élus dans l'entreprise.

Désormais, la nouvelle loi prévoit qu'il suffira que les élus n'aient pas « manifesté » le « souhait de négocier ».

Par ailleurs, **la loi ouvre la possibilité de négocier avec des salariés mandatés dans les entreprises de moins de 11 salariés !**

### **Modalités de révision, dénonciation et renouvellement des accords conclus par des élus ou des salariés mandatés renvoyés à un décret (article 21)**

Jusqu'ici, en cas de conclusion d'un accord collectif avec des élus ou avec des salariés mandatés, l'accord pouvait être renouvelé, révisé ou dénoncé selon les mêmes modalités définies par la loi.

A l'avenir, les modalités de révision, dénonciation ou renouvellement seront définies par un futur décret, et non plus par la loi. Nous ne connaissons pas encore le contenu du futur décret...

Le flou règne donc sur ces (futures) modalités.

### **Changement des rythmes de négociation (entrée en vigueur 1er janvier 2016) (article 18)**

Auparavant, il existait, d'une part une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur cinq grands thèmes :

- les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- les salaires effectifs,
- la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail,
- la protection sociale complémentaire des salariés,
- l'intéressement et la participation à l'épargne salariale et
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

D'autre part, il existait une négociation triennale obligatoire concernant la gestion prévisionnelle des emplois et la mobilité interne.

Désormais, dans les entreprises qui comportent des organisations syndicales représentatives, doivent avoir lieu :

- **Une fois par an**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

- **Une fois par an**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. **Cela va donc « noyer » la négociation égalité professionnelle dans le vaste thème de la qualité de vie au travail.**
- **Une fois tous les trois ans** (dans les entreprises de 300 salariés et plus), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par la suite, si l'employeur n'engage pas la négociation dans un certain délai après la tenue des dernières négociations, la négociation s'engagera à la demande d'une organisation syndicale représentative. Ces délais correspondent à :

- douze mois après la précédente négociation pour chacune des deux négociations annuelles,
- trente-six mois après la précédente négociation pour la négociation triennale.

### **Possibilité d'adapter par accord la périodicité des négociations et la répartition des thèmes négociés (article 18)**

Il est ajouté que la périodicité des négociations peut être modifiée pour tout ou partie des thèmes, par un accord d'entreprise **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Il faut également que l'entreprise satisfasse les obligations d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Cette adaptation par voie d'accord est limitée à :

- **3 ans** pour les **deux négociations annuelles**,
- **5 ans** pour la **négociation triennale**.

Il faut noter que même s'il existe un accord d'adaptation concernant la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, l'un des syndicats signataires peut demander l'ouverture de la négociation sur ce thème. L'employeur est alors tenu d'y répondre sans délai.

En outre, l'accord peut également **adapter le nombre de négociations** dans l'entreprise ou prévoir une **répartition différente des thèmes de négociation**. La seule condition est qu'aucun des thèmes obligatoires ne soit supprimé.

### 3 GRANDS THEMES DE NEGOCIATION

	Négociation annuelle	Négociation triennale ou quinquennale	
	Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.	Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
Thèmes à négocier obligatoirement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail (notamment mise en place du travail à temps partiel)</li> <li>• Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle</li> <li>• Objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>• Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et de formation</li> <li>• Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> <li>• Prévoyance</li> <li>• Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</li> <li>• Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (le cas échéant)</li> <li>• Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation</li> <li>• Perspectives de recours aux différents contrats de travail ainsi que moyens mis en œuvre pour éviter le recours aux contrats précaires</li> <li>• Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise</li> <li>• Déroulement de carrière des salariés</li> </ul>
Thèmes à négocier dans certains cas particuliers	L'intéressement, la participation et l'épargne salariale (à défaut d'accord d'entreprise ou de branche sur la mise en place d'un dispositif correspondant à ce thème)	Possibilité de négocier sur la prévention de la pénibilité.	Négociation facultative sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de génération</li> <li>• Modalités dérogatoires d'information et consultation du CE (cas où l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours)</li> <li>• Qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques</li> <li>• Modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences</li> </ul>
Modalités concernant la négociation	Négociation qui peut avoir lieu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chaque établissement <b>ou groupe d'établissements distincts.</b>		

## Valorisation des parcours des salariés mandatés

Auparavant, il était interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale d'un salarié pour les mesures relatives au recrutement, formation professionnelle, avancement, rémunération... Et la loi renvoyait à la conclusion d'un accord d'entreprise pour déterminer les mesures permettant de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats (article L2141-5 du Code du travail).

- **Une possibilité d'entretien avec l'employeur en début de mandat (article 4)**

A la demande du salarié titulaire d'un mandat, celui-ci peut désormais bénéficier d'un entretien individuel avec son employeur pour évoquer les modalités pratiques de l'exercice de son mandat et la conciliation avec son activité professionnelle. Il pourra, s'il en fait la demande, se faire accompagner par un autre salarié de l'entreprise qu'il aura choisi.

- **Précisions concernant l'entretien de fin de mandat (article 4)**

Les titulaires de mandats syndicaux doivent actuellement se voir proposer un entretien avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, selon l'article L6315-1 I du Code du travail.

La loi sur le dialogue social ajoute que les représentants du personnel et **représentants syndicaux sortants**, dont les heures de délégation constituaient plus de 30% de la durée de temps de travail inscrite dans leur contrat (ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement) doivent, à l'occasion de cet entretien professionnel, faire le point avec leur employeur sur les compétences acquises au cours du mandat et décider des modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cette disposition ne concernera que les entreprises de taille significative, puisque sur un temps plein de 35 heures, 30% du temps représente plus de 40 heures de délégation par mois ! Un représentant du personnel ou un représentant syndical qui est en deçà de ce seuil mais qui a effectué plusieurs mandats successifs, développe également ses compétences. Mais la loi ne lui permet pas de les valoriser.

En outre, les compétences acquises au cours du mandat devraient être valorisées y compris en cours de mandat et pas **uniquement pour les sortants**. Un représentant du personnel ou un représentant syndical peut exercer son mandat pendant de longues années son évolution de carrière nécessite d'être continue pour ne pas être discriminatoire.

Par ailleurs, la loi prévoit (**article 5**) qu'une liste ministérielle de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat sera établie, et que ces compétences feront l'objet d'une **certification** inscrite dans le code de l'éducation.

- **Une nouvelle garantie minimale d'évolution de la rémunération (article 6)**

La loi sur le dialogue social assure un plancher concernant l'évolution de la rémunération des représentants du personnel et des représentants syndicaux ayant un total de temps de délégation dépassant 30% de la durée de temps de travail fixée dans leur contrat (ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement).

Ceux-ci doivent bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations dont ont bénéficié les salariés **relevant de la même catégorie professionnelle**

et ayant une ancienneté comparable (à défaut de tels salariés, on compare avec l'évolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise).

Il s'agit là d'un plancher, il peut exister un accord d'entreprise ou de branche qui prévoit des dispositions plus favorables en matière d'évolution des parcours des salariés titulaires de mandats. Si c'est le cas, ces dispositions s'appliqueront.

La loi « confond » l'évolution de la rémunération et l'évolution de carrière, comparer des salariés étant dans la même catégorie professionnelle ne permet pas de résoudre de nombreux cas de discrimination. En effet, un représentant du personnel ou un représentant syndical reste souvent bloqué dans une catégorie professionnelle alors que des salariés ayant la même ancienneté ont pu accéder à un changement de catégorie professionnelle ou la grille de rémunération est supérieure. Concernant le seuil de 30% du temps de travail la même remarque que précédemment peut être faite.

### Détachement de salariés auprès de syndicats (article 25)

Aujourd'hui, il est possible de mettre un salarié à disposition d'une organisation syndicale sous certaines conditions dont l'obtention de son accord. Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont alors maintenues, et à la fin de cette mise à disposition, le salarié doit retrouver son emploi précédant ou un emploi similaire (article L.2135-7 du Code du travail).

La loi relative au dialogue social ajoute que **les éventuelles indemnités de fonction que l'organisation syndicale paye sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes doivent être donc acquittées par l'organisation syndicale.**

### Généralisation du CDI intérimaire (article 56)

La loi sur le dialogue social inscrit dans le Code du travail le dispositif du CDI intérimaire, créé par accord de branche étendu entré en vigueur le 6 mars 2014.

Pour rappel, cet accord de branche (accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires) exonère la branche de l'intérim de la taxation visant certains contrats de moins de 3 mois sous condition essentiellement de la création d'un CDI intérimaire. Cet accord, ne prévoyant que 20 000 créations de CDI (seulement 4% des intérimaires) avait été désapprouvé par la CGT qui en avait refusé la signature (Voir notre communiqué du 12 juillet 2013 : <http://www.cgt.fr/Accord-CDI-interiminaire-au-benefice.html>).

Le CDI intérimaire implique que les périodes dites « d'intermission », où le salarié n'exécute aucune mission sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent être rémunérées. L'accord prévoit une rémunération minimum de l'intermission égale au SMIC pour les ouvriers et employés, le SMIC majoré de 15 % pour les techniciens et agents de maîtrise et le SMIC majoré de 25% pour les cadres.

La loi sur le dialogue social décide d'expérimenter ce type de contrat jusqu'au 31 décembre 2018, en reprenant la plupart des dispositions de l'accord de branche initial. Cependant, il est inquiétant de noter que la loi retranscrit **uniquement l'existence d'une rémunération minimale basée sur le SMIC sans prévoir de majoration pour les techniciens et agents de maîtrise et les cadres.**

### **Introduction des pathologies psychiques dans la liste des maladies professionnelles (article 27)**

Un des points positifs de la loi sur le dialogue social est l'intégration au Code de la sécurité sociale des pathologies psychiques aux maladies professionnelles pouvant être reconnues. **Toutes les pathologies ayant pour cause directe l'exercice par le salarié de son activité professionnelle peuvent dorénavant potentiellement être reconnues comme des maladies professionnelles, y compris si elles sont d'ordre psychique uniquement.**

Par conséquent, la dépression ou encore le « *burn out* » ou « épuisement professionnel », défini par l'Organisation Mondiale de la Santé comme « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail », pourra valablement être reconnu comme une maladie professionnelle.

### **Maintien du salaire total ou partiel par l'employeur pour le salarié en formation économique, sociale ou syndicale (Article 25)**

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale devait auparavant être rémunéré par l'employeur dans les entreprises de 10 salariés et plus sur le 0,08 pour mille (article L3142-8 du Code du travail).

Or, pour rappel : depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, c'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui finance la formation professionnelle des syndicats et des organisations patronales. Les entreprises participent au financement de ce fonds à hauteur de 0,016% de leur masse salariale.

La loi sur le dialogue social prévoit que le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération.

Le salarié doit tout d'abord donner son accord écrit pour bénéficier du maintien de son salaire pendant la durée de sa formation. Ensuite, l'organisation syndicale (union départementale, fédération ou confédération) doit écrire un courrier demandant le maintien de la rémunération par l'employeur en précisant le niveau de rémunération demandé. L'organisation joint obligatoirement au courrier l'accord écrit du salarié.

La rémunération sera totale ou partielle en fonction des accords collectifs existants dans l'entreprise et en fonction des conventions conclues entre l'employeur et l'organisation syndicale :

- S'il n'existe ni accord d'entreprise, ni convention conclue entre le syndicat et l'employeur, ce dernier doit verser **la totalité de la rémunération**. Le délai de ce remboursement est fixé par un décret du Conseil d'Etat qui n'est pas encore paru.
- S'il existe un accord collectif dans l'entreprise ou une convention organisation syndicale/employeur portant sur la prise en charge de tout ou partie du salaire, **la demande écrite du syndicat devra porter sur la différence entre le montant prévu par l'accord et la rémunération totale du salarié concerné**. Un tel accord devra prévoir le montant remboursé et le délai de remboursement.

Par la suite, l'organisation syndicale remboursera l'employeur la rémunération versée, à hauteur du montant décidé par une convention conclue entre eux. Cette convention devra également fixer le délai dans lequel ce remboursement sera effectué.

À défaut de convention, l'organisation syndicale ayant fait la demande devra rembourser la totalité du montant, dans un délai qui sera défini dans un décret à paraître. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire selon certaines conditions, qui seront précisées dans un décret à paraître.

### **Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel (article 7, entrée en vigueur au 1er janvier 2017)**

La loi introduit une obligation pour les listes aux élections professionnelles (délégués du personnel et comité d'entreprise, titulaires comme suppléants) de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion parmi les salariés inscrits sur les listes électorales de chaque collège. De plus, les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe (il ne faut pas placer tous les candidats d'un même sexe en tête de la liste), jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Si cette règle n'aboutit pas à déterminer un nombre entier de candidats et de candidates à désigner, la loi prévoit des règles pour arrondir le chiffre obtenu :

- Si la décimale est supérieure ou égale à 5, on arrondit à l'entier supérieur
- Si la décimale est inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur

Par exemple, si la liste électorale d'un collège comporte 45% de femmes et 55% d'hommes, une liste de 10 personnes devra comporter 4,5 femmes. La décimale est égale à 5, on arrondit donc à l'entier supérieur : la liste présentée devra comporter 5 femmes et 5 hommes.

L'employeur doit communiquer au personnel la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral.

Si le juge saisi de la régularité des élections constate le non-respect de ces règles, il pourra prononcer l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté. En outre, il pourra être procédé à l'annulation de l'élection du ou des candidats dont les noms sont mal placés au regard de l'exigence de listes alternatives. **Ces nouvelles dispositions sont très éloignées des réalités syndicales : la sévérité de ces exigences pourra conduire, en pratique, les organisations à présenter des listes carencées afin de ne pas risquer une annulation !**

## Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux prud'hommes (article 8)

La loi prévoit également que chaque conseil prud'homal doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

## Représentation équilibrée des femmes et des hommes au conseil d'administration (article 10)

Le Code de commerce prévoit actuellement dans son article L225-27-1 diverses modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés au conseil d'administration. La loi sur le dialogue social ajoute une obligation de respect de la parité dans le cas **d'élections** de ces administrateurs. Dans le cas d'une **désignation**, si deux administrateurs doivent être désignés, il faut que soient désignés une femme et un homme.

## Lutte contre les agissements sexistes (article 20)

La loi a introduit dans le Code du travail la notion d'agissement sexiste, défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». De tels agissements sont désormais prohibés par le Code du travail.

De tels agissements semblent englober des comportements larges ayant pour point commun une banalisation du sexisme sur le lieu de travail. Ces agissements peuvent consister par exemple à utiliser des termes sexistes à répétition dans le cadre du travail.

## Suppression de la fiche individuelle d'exposition au risque

- **Suppression de la fiche individuelle d'exposition au risque (article 28)**

Actuellement, chaque salarié exposé à certains risques professionnels susceptibles d'avoir de graves conséquences sur sa santé fait l'objet d'une fiche établie par l'employeur, qui détaille les conditions de cette exposition au(x) risque(s). Cette fiche est transmise au médecin du travail, une copie étant remise au salarié lors de son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail prolongé ou de déclaration de maladie professionnelle.

**La loi sur le dialogue social supprime cette fiche au profit d'une déclaration dématérialisée de ces risques professionnels devant les caisses de retraite.** Les risques en question sont ceux susceptibles de faire acquérir au salarié des droits au titre de son compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'information du salarié se fait désormais par le biais de la caisse de retraite, qui précise, lors de l'établissement du relevé annuel des points au titre du compte de pénibilité, le(s) contrat(s) de travail ayant donné lieu à déclaration de risque(s).

Il doit être également mis en place par la caisse de retraite un service d'information sur internet qui permet au travailleur de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte pénibilité et les utilisations possibles de ces points.

La suppression de cette fiche est un grave recul pour la santé des salariés. En effet, celle-ci permettait une traçabilité des expositions à des facteurs de risque tout au long de la carrière du salarié. En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail cette fiche constituait une preuve pour le salarié de son exposition à des risques. Enfin elle était communiquée au médecin du travail, lui donnant ainsi des informations importantes sur les facteurs de risque auxquels était exposé le salarié.

- **Abaissement des seuils pour la cotisation additionnelle compte pénibilité (article 31)**

Une cotisation additionnelle alimentant le fonds chargé du financement des droits liés au compte pénibilité est due par les employeurs dont au moins un salarié est exposé à un facteur de pénibilité dans l'exercice de son travail. Cette cotisation correspondant à un taux fixé par décret, pouvant varier selon le nombre de facteurs de pénibilité auquel le salarié est confronté. La loi sur le dialogue social abaisse le taux minimal de cotisation :

	<b>Actuellement</b>	<b>Avec la loi sur le dialogue social</b>
<b>Exposition à 1 facteur de pénibilité</b>	Entre 0,3% et 0,8% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité	Entre 0,1% et 0,8% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité
<b>Exposition à 2 facteurs de pénibilité ou plus simultanément</b>	entre 0,6% et 1,6% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité	Entre 0,2% et 1,6% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité

### **Elargissement de l'obligation relative à l'instauration des administrateurs salariés (article 11)**

- **Abaissement des seuils de déclenchement**

La loi sur le dialogue social modifie les seuils de déclenchement de l'obligation de mettre en place des représentants des salariés au conseil d'administration ou conseil de surveillance des entreprises. Ces seuils, qui étaient auparavant de cinq mille salariés dans les entreprises dont le siège social est situé en France, et dix mille dans celles dont le siège social est situé à l'étranger, sont désormais fixés ainsi :

- Au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales si le siège social est situé en France

- Au moins cinq mille salariés dans la société et ses filiales si le siège social est situé à l'étranger
- **Dérogation à l'obligation pour les sociétés holdings**

Il est en outre introduit une dérogation à cette obligation de mettre en place des administrateurs salariés pour les sociétés dites holding « dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations ». Ainsi, si elle détient une ou plusieurs filiales qui remplissent déjà les conditions de seuil et se sont dotées de représentants des salariés, alors la holding ne sera pas soumise à l'obligation. Cette dérogation est incompréhensible dans la mesure où nombre de décisions sont précisément prises au niveau des holdings et non des filiales.

Cette dérogation est cependant écartée dans le cas où la société holding est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (donc dans le cas où elle compte 50 salariés et plus).

### Modifications relatives à certains contrats de travail

	Avant la loi	Après la loi
<b>Contrat à durée déterminée / Contrat de travail temporaire</b>	Renouvelable une fois	Renouvelable deux fois <b>(article 55).</b>  <b>Application immédiate aux contrats en cours</b>
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Possibilité de rupture unilatérale (de la part de l'apprenti ou de l'employeur) du contrat jusqu'à deux mois après son début (sans distinction des périodes en entreprise ou en formation en CFA).	Possibilité de rupture unilatérale (de la part de l'apprenti ou de l'employeur) du contrat <b>jusqu'à la fin du 45<sup>e</sup> jour de formation pratique en entreprise</b> (45 jours consécutifs ou non) <b>(article 53).</b>
<b>Contrat de travail saisonnier du salarié protégé</b>	L'article L2421-8 du Code du travail impose à l'employeur qui embauche un salarié protégé en CDD de saisir l'inspection du travail une fois que le CDD arrive à son terme.	Cette obligation est supprimée dans le cas d'un salarié protégé embauché au titre d'un contrat de travail saisonnier, lorsque leur contrat est reconduit automatiquement pour la saison suivante <b>(article 49).</b>

Précision en ce qui concerne le renouvellement des CDD et CTT :

**Cette disposition est applicable immédiatement « aux contrats en cours ».**

**Par conséquent, un employeur peut dès aujourd'hui proposer à un salarié deux renouvellements de son contrat, qu'il existe ou non une clause de renouvellement dans son contrat initial.** La durée du CDD ou du CTT, renouvellement(s) compris ne doit cependant pas excéder les durées maximales prévues par la loi (9, 18 ou 24 mois selon les motifs de recours).

Cette disposition contribue à précariser les salariés, en favorisant des contrats plus courts, renouvelables.