

NUMÉRO SPÉCIAL LOI REBSAMEN

Sommaire

REVUES

	2
Loi "Rebsamen" : interdiction des agissements sexistes (art. 20), négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise (art. 21), réforme des IRP (art. 22) et de la représentativité des organisations patronales (art. 23)	2
Loi "Rebsamen" : dispositions portant sur le volet "Emploi-insertion professionnelle" (art. 34 à 60) .	7
Loi "Rebsamen" : dispositions portant sur le volet "Santé et sécurité au travail" (art. 26 à 33)	13
Loi "Rebsamen" : réforme des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise (art. 13 à 18)	19
Loi "Rebsamen" : réforme des parcours professionnels des représentants des salariés (art. 10 et 11) et des missions du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux (art. 25)	32
Loi "Rebsamen" : de la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité (art. 28) .	37
Loi "Rebsamen" : instauration d'un droit universel à la représentation des salariés dans les TPE (art. 1 et 2) et valorisation des parcours professionnels des représentants des salariés (art. 4 à 9)	40

Revue

01

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Rel. collectives de travail] Textes

Loi "Rebsamen" : interdiction des agissements sexistes (art. 20), négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise (art. 21), réforme des IRP (art. 22) et de la représentativité des organisations patronales (art. 23)

11289975

N° Lexbase : N8826BUG



par *Christophe Radé, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux, Directeur scientifique de Lexbase Hebdo — édition sociale*

Réf. : *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)*

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3) aborde des sujets très disparates, répartis dans plusieurs volets. S'orientant notamment vers un dialogue social plus stratégique dans les entreprises, la loi dite "Rebsamen" instaure une interdiction des agissements sexistes (I) tout en réformant la négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (II) ou encore les seuils d'effectifs et les institutions représentatives du personnel (III), sans oublier la représentativité des organisations patronales (IV).

I — Article 20 : interdiction de tout agissement sexiste

Exposé de la règle. L'article 20 résulte d'une modification du projet adoptée par le Sénat en première lecture. Il crée dans le Code du travail un nouvel article L. 1142-2-1 (N° Lexbase : L5440KGL) aux termes duquel "*nul ne doit subir 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*".

Ce texte s'inscrit donc dans le titre IV du Livre 1er de la première partie du Code du travail, au sein des dispositions consacrées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En interdisant les agissements "sexistes", l'article L. 1142-2-1 vise des comportements qui pouvaient échapper à la prohibition des discriminations sexistes, qui supposaient que la preuve d'un traitement défavorable en raison du sexe soit rapportée.

La référence dans la définition légale du sexisme aux agissements liés "*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*", rattache plutôt cette interdiction au harcèlement sexuel de l'article L. 1153-1 du Code du travail (N° Lexbase : L8840ITL).

Sanctions. Le législateur n'a pas prévu de sanctions spécifiques en cas de violation de cette nouvelle interdiction, ni d'ailleurs de reprise de ce texte dans le Code pénal. Les dispositions de l'article L. 1146-1 du Code du travail (N° Lexbase : L0717H9G), qui instaurent une sanction pénale, ne sont malheureusement pas applicables non plus, le texte visant explicitement les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 (N° Lexbase : L5392IR7), et non le nouvel article L. 1142-2-1, le législateur n'ayant pas pensé à modifier la rédaction du texte en ce sens.

Les dispositions favorisant la preuve des discriminations ne sont pas non plus applicables à cette nouvelle interdiction, la rédaction de l'article L. 1144-1 du Code du travail (N° Lexbase : L0712H9A) n'ayant malheureusement pas été modifiée en ce sens. Le juge pourra toutefois, comme il l'avait fait jadis pour la preuve des atteintes au principe d'égalité de traitement (1), admettre leur preuve à l'aide de présomptions graves, précises et concordantes, ce qui équivaut à une application de fait du régime probatoire applicable aux discriminations.

Sur le plan civil, toute sanction prononcée en violation de ce nouvel article L. 1142-2-1 du Code du travail sera frappée de nullité, et s'il s'agit d'une rupture de contrat prononcée par l'employeur celle-ci devra être annulée et le salarié réintégré. Cette nullité résulte, tout d'abord, des termes mêmes de l'article L. 1144-3 du Code du travail (N° Lexbase : L0716H9E), s'agissant du licenciement sanctionnant le salarié ayant agi en justice pour faire respecter ses droits en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Même si le texte ne le prévoit pas explicitement, en dehors du contexte du salarié ayant agi en justice, la formule retenue, selon laquelle "*nul ne doit subir d'agissement sexiste*", semble suffisante pour entraîner cette sanction (2).

II — Article 21 : négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

Situation antérieure. Le Code du travail a été, à de très nombreuses reprises, modifié depuis la première loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (N° Lexbase : L2581ATR), pour favoriser la négociation d'entreprise en l'absence de délégué syndical, le législateur étant partagé entre le désir de permettre la négociation coûte que coûte et la crainte que ces accords manquent de légitimité, ou ne conduisent à abaisser le niveau de protection des salariés.

-Négociation avec des représentants élus. Le régime antérieur résultait de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (N° Lexbase : L7392IAZ), qui permettait de négocier avec les représentants élus du personnel (*au comité d'entreprise, à défaut avec les délégués du personnel*), mais uniquement dans les entreprises de moins de deux cents salariés (ancien article L. 2232-21 N° Lexbase : L5837IEW). L'accord ne pouvait porter que "*sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 (N° Lexbase : L6241ISX)*". Il était, par ailleurs, soumis à une condition de majorité de conclusion et devait être validé au niveau de la branche dans les quatre mois, l'absence de réponse de la commission paritaire entraînant la validation.

-Négociation avec des salariés mandatés. La loi permettait également de négocier avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, sans condition d'effectif, mais à condition que l'entreprise ne soit pas dotée de représentants élus du personnel. Cette faculté permettait donc à une entreprise de moins de deux cents salariés de négocier un accord en cas de carence constatée dans la mise en place des institutions représentatives du personnel, mais pas aux entreprises de deux cents salariés et plus dotées d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ne possédant pas de délégué syndical (3). Ces accords ne pouvaient également porter que sur des "*mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21*". L'accord devait être ratifié dans l'entreprise par un référendum majoritaire.

Situation issue de la loi du 17 août 2015.

Généralités. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, a cherché à la fois à favoriser la négociation en l'absence de délégué syndical, tout en renforçant le contrôle syndical dans la branche (4). Dans le cadre de la loi du 20 août 2008, la loi avait nettement distingué la négociation avec les élus, possible

uniquement dans les entreprises de moins de deux cents salariés, et celle avec les salariés mandatés, possible dans toutes les entreprises dépourvues de représentants élus. Désormais, la négociation sera facilitée pour les élus (titulaires) mandatés, et restreinte s'il manque aux négociateurs l'une de ses deux qualités.

-Négociation avec des élus mandatés. Le législateur donne priorité à la négociation avec des salariés élus (*au comité d'entreprise ou à l'instance unique, à défaut les délégués du personnel*), à condition qu'ils soient mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche (5).

La loi supprime, ici, la condition d'effectif de deux cents salariés qui existait depuis 2008 pour permettre la négociation avec des élus.

Elle ouvre, par ailleurs, la négociation, à l'ensemble des questions intéressant l'emploi, le travail, la formation professionnelle et les garanties sociales, et supprime la restriction qui existait auparavant (*qui demeure toutefois maintenue pour les autres formes de négociation sans délégué syndical - cf. infra*), ce qui s'explique par le fait que cette négociation est menée par des salariés agissant en qualité de représentants syndicaux.

La loi nouvelle n'a pas repris ici la condition d'une majorité de conclusion, qui était auparavant exigée pour les accords conclus par des représentants élus depuis 2008, mais a retenu la validation par un référendum majoritaire, comme c'était le cas pour les anciens accords conclus par des salariés mandatés (nouvel article L. 2232-21-1 [LXB=L5441KGM]) (6).

L'employeur doit rechercher cette forme de négociation et faire savoir aux élus qu'il souhaite ouvrir des négociations (nouvel article L. 2232-23-1 N° Lexbase : L5442KGN). Ces derniers disposent d'un mois pour répondre à cette requête et indiquer à l'employeur s'ils sont mandatés par un syndicat représentatif dans la branche, ou non, ce qui est important, dans la mesure où les marges de négociations et les conditions de validité de l'accord en dépendent.

-Négociation avec des élus non mandatés. Les représentants élus du personnel conserveront le droit de négocier et de conclure des accords collectifs même s'ils n'ont pas été mandatés en ce sens par des syndicats représentatifs dans la branche, mais selon des modalités différentes et restreintes (nouvel article L. 2232-22 N° Lexbase : L5714KGQ). Lorsque l'entreprise n'a pas d'élus, soit en raison de son effectif (*moins de onze salariés*), soit en raison d'une carence valablement constatée, ces exigences liminaires sont logiquement écartées.

La négociation avec un ou des élus non mandatés se trouve doublement limitée.

En premier lieu, les thèmes de négociation seront restreints, comme c'était le cas avant la réforme (7), aux "*mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 (N° Lexbase : L6241ISX)*"

En second lieu, l'accord ainsi conclu sera soumis à une double condition de majorité de conclusion et de validation (*le texte visant, désormais, leur "approbation"*) par la commission de branche, celle-ci devant se prononcer explicitement en ce sens (8).

-Négociation avec des mandatés non élus. Lorsqu'aucune négociation n'a pu être engagée dans l'entreprise avec des élus (9) à l'issue du délai d'un mois qui leur est laissé pour répondre à la demande de négociation de l'employeur, la loi nouvelle a maintenu une possibilité de négocier avec des salariés mandatés non élus.

Parce qu'il s'agit d'une négociation avec des salariés non élus, celle-ci voit son objet limité (elle ne pourra porter "*que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21*").

L'accord conclu devra être ratifié par un référendum majoritaire.

Négociateur	Objet	Validité
Délégué syndical	Général	30 % à conclusion
Elus mandatés	Général	30 % à la conclusion + référendum majoritaire
Elus non mandatés	Restreint	50 % à la conclusion + approbation par la branche
Mandatés non élus	Restreint	30 % à la conclusion + référendum majoritaire

III -Article 22 : seuils d'effectifs et institutions représentatives du personnel

Suppression du comité d'entreprise.

-*Solution antérieure.* Jusqu'à présent, l'article L. 2322-7 du Code du travail (N° Lexbase : L2717H9I) subordonnait la suppression du comité d'entreprise, lorsque l'effectif de l'entreprise était devenu inférieur à cinquante salariés, à un accord entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs et, en l'absence d'accord, à une autorisation de l'autorité administrative "en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés" (10). La procédure était donc assez complexe, puisqu'il fallait rechercher l'accord de l'ensemble des syndicats représentatifs de l'entreprise et convaincre l'autorité administrative de l'existence d'une réduction "importante et durable" de l'effectif, et les critères relativement flous.

-*Règle nouvelle.* Désormais, la procédure est simplifiée, puisque la loi n'impose plus l'autorisation préalable de l'autorité administrative, et le critère posé objectivement, puisque le nouvel article L. 2322-7 fixe comme condition l'abaissement de l'effectif sous le seuil pendant 24 mois (11), consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

L'employeur supprimera toutefois le comité à ses risques et périls, car s'il se trompe dans le décompte de l'effectif, il s'exposera à des poursuites, pénales, pour entrave, et civiles, devant le juge des référés pour que le comité soit rétabli, et devant le juge du fond en réparation du préjudice causé aux syndicats représentatifs de l'entreprise.

Augmentation des seuils. La loi procède au relèvement du seuil imposant une réunion au moins mensuelle du comité d'entreprise, qui passe de 150 à 300 (nouvel article L. 2325-14 N° Lexbase : L5717KGT). Ce changement de seuil s'apprécie, non pas de manière instantanée, mais continue, le législateur ayant retenu, ici, le même principe de calcul qu'en matière de seuil de déclenchement, c'est-à-dire pendant douze mois (*dans des conditions qui devront être fixées par décret en Conseil d'Etat — nouvel art. L. 2325-14-1 N° Lexbase : L5443KGP*). Dès lors que ce seuil est atteint pendant douze mois, l'employeur dispose d'un an pour se conformer à sa nouvelle obligation périodique, selon le principe désormais acquis depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 (12).

Les seuils de mise en place de la commission formation et de la commission de l'égalité professionnelle passent également de deux cents à trois cents.

IV — Article 23 : représentativité des organisations patronales

Cadre général. La loi du 17 août 2015 apporte une série de correctifs aux dispositions relatives à la représentativité des organisations patronales.

Décompte des effectifs. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (N° Lexbase : L6066IZP), avait introduit une différence dans le décompte des entreprises adhérentes, selon que la mesure était réalisée dans les branches, ou sur le plan interprofessionnel (13). Si, dans les branches, seules étaient prises en compte les entreprises adhérant *directement* à l'organisation de branche (art. L. 2152-1, 3° du Code du travail N° Lexbase : L088817Z), sur le plan interprofessionnel l'article L. 2152-4 du Code du travail (N° Lexbase : L6257IZR) permettait de prendre en compte aussi les effectifs d'adhérents des organisations adhérentes, en d'autres termes les adhérents des adhérents. La loi "Rebsamen" a mis fin à cette différence, dont on peinait, d'ailleurs, à comprendre la justification exacte, et, désormais, le décompte des adhérents au niveau de la branche se fait par l'addition des adhésions directes et indirectes (nouvelle rédaction de l'article L. 2152-1 du Code du travail).

Dans la mesure où certaines organisations patronales territoriales adhèrent à plusieurs organisations patronales nationales, les adhérents de base peuvent parfaitement se voir rattachés à une organisation nationale sans le savoir, et donc sans le vouloir, ce qui rend le décompte de leur adhésion discutable. C'est pour éviter cette situation que, désormais, l'article L. 2151-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5723KG3) ajoute, au titre du critère général de l'adhésion (6°), l'adverbe "volontairement".

La loi du 17 août 2015 précise également que par organisation patronale, il faut entendre les syndicats professionnels d'employeurs ainsi que les associations professionnelles. Une précision a, par ailleurs, été apportée dans le secteur de l'agriculture à l'article L. 2152-1 du Code du travail.

La loi prévoit également certaines corrections s'agissant de la restructuration des branches professionnelles par le ministre en charge du Travail.

(1) Cass. soc., 28 septembre 2004, n° 03-41.825, F-P+B (N° Lexbase : A4907DD4); Dr. soc., 2004, p. 1144, et les obs..

(2) Comme a été jugée suffisante la formule "*aucune sanction*", s'agissant de l'exercice du droit de retrait : Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556, FS-P+B (N° Lexbase : [A7036ECL](#)) et nos obs., *Nullité du licenciement et exercice du droit de retrait : le revirement qu'on attendait*, Lexbase Hebdo n° 337 du 12 février 2009 — édition sociale (N° Lexbase : [N4913BIS](#)).

(3) Ces dernières pouvaient toutefois négocier avec un représentant de la section syndicale.

(4) C'est le modèle choisi d'ailleurs dès la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (N° Lexbase : [L2581ATR](#)) (art. 6).

(5) Si l'entreprise n'appartient à aucune branche, la représentativité s'appréciera sur le plan national et interprofessionnel.

(6) Majorité des suffrages exprimés. Un décret devra préciser l'organisation de ce référendum.

(7) Et depuis d'ailleurs la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 (art. 6).

(8) La loi n'a donc pas repris l'ancienne et controversée validation implicite. Sur la composition de cette commission, cf. le nouvel article L. 2232-22 du Code du travail (N° Lexbase : [L5714KGQ](#)).

(9) Soit que l'entreprise ne puisse pas être dotée de représentants élus, en raison de son effectif, soit qu'elle le puisse mais qu'un constat de carence existe, soit qu'elle soit dotée de représentants élus mais que ces derniers aient refusé de négocier.

(10) Soit une suppression, selon la jurisprudence, d'au moins 10 % des effectifs en deçà de 50 (circ. min. DRT n° 13 du 25 octobre 1983, §. 13 N° Lexbase : [L3265HCW](#)); cf. M. Cohen et L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ — Lextenso, éd. 2015, n° 118.

(11) Soit le double du critère de mise en place, fixé à 12 mois par l'article L. 2322-2 du Code du travail (N° Lexbase : [L5554KGS](#)).

(12) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 23 (N° Lexbase : [L0394IXU](#)).

(13) En ce sens, voir nos obs., *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : les nouvelles règles de la représentativité des organisations patronales*, Lexbase Hebdo n° 563 du 20 mars 2014 — édition sociale (N° Lexbase : [N1281BUY](#)).

Revue

02

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Emploi] Textes

Loi "Rebsamen" : dispositions portant sur le volet "Emploi-insertion professionnelle" (art. 34 à 60)

11289949

N° Lexbase : N8906BUE



par *Christophe Willmann, Professeur à l'Université de Rouen et Directeur scientifique de l'Encyclopédie "Droit de la protection sociale"*

Réf. : *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)*

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3) (1), traite de sujets très disparates et très variés : représentation universelle des salariés des très petites entreprises (art. 1 à 3), parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical (art. 4 à 12), instances représentatives du personnel (art. 13 à 17), dialogue social plus stratégique dans les entreprises (art. 18 à 22), dialogue social interprofessionnel (art. 23 à 33), intermittents du spectacle (art. 34 à 37), emploi (art. 38 et 46), formation professionnelle (art. 39, 40 et 41), insertion professionnelle et lutte contre le chômage (art. 42 à 60).

Dans un contexte de forte émulation réformiste (R. Badinter et A. Lyon-Caen, *Le travail et la loi*, juin 2015 ; le rapport de l'Institut Montaigne rendu en février 2015 ; le rapport de Terra Nova, *Réformer le droit du travail* par G. Cette et J. Barthélémy, rendu le 3 septembre 2015 ; J. — D. Combrexelle, *Rapport Premier Ministre*, septembre 2015 (2)), la loi "Rebsamen" paraît très technique et tout à fait en retrait : sanctuarisation du régime des intermittents du spectacle, au titre du volet chômage ; redéfinition des missions de l'AFPA, au titre du volet formation ; création d'une prime d'activité, à compter du 1er janvier 2016, en remplacement du "RSA activité" et de la prime pour l'emploi.

I — Volet "Emploi-chômage" de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015

Ce volet de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ne comprend que deux dispositifs : l'un, relatif au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle ; l'autre, à l'AFPA.

A — Régime des intermittents du spectacle

L'objectif poursuivi par le législateur était de trouver une solution pérenne aux crises récurrentes dans le spectacle vivant, et de conférer une base législative au régime particulier d'indemnisation au titre de l'assurance chômage des intermittents du spectacle.

1 — Règles spécifiques d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 34 ; C. trav., art. L. 5424-22-I N° Lexbase : L5450KGX) (3) reconnaît l'existence de règles spécifiques d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général joint à la convention d'assurance chômage. Le législateur (C. trav., art. L. 5424-22-II) autorise, sous conditions, les partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle à définir ces règles.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent leur transmettre en temps utile un document de cadrage qui comprend notamment : les objectifs de la négociation (trajectoire financière et respect de principes applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage) ; le délai dans lequel cette négociation doit aboutir.

La solution retenue par le législateur n'est pas à l'abri de critiques, certaines formulées par le législateur lui-même :

— crainte de voir se multiplier à l'avenir des revendications similaires, de la part, par exemple, des professions bénéficiant actuellement de l'une des onze annexes au régime général d'indemnisation chômage (par ex., VRP, aux journalistes, aux personnels navigants de l'aviation civile,..., couverts par l'Annexe I) (4) ;

— risque de contentieux lié à la délégation de compétence prévue pour définir les règles des annexes 8 et 10, qui pourrait aboutir à fragiliser tout l'édifice juridique de l'indemnisation chômage (5).

2 — Comité d'expertise

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 34 ; C. trav., art. L. 5424-23-I N° Lexbase : L5451KGY) (6) institue un comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle. Ce comité est composé des services de l'Etat, de Pôle Emploi, de l'UNEDIC, ainsi que de personnalités qualifiées. Les différents membres du comité seront désignés par : l'Etat ; les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ; les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, tout comme ceux représentatifs uniquement dans les professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, pourront demander au comité son avis sur les propositions qui sont faites pendant la négociation (C. trav., art. L. 5424-23-II). Lorsque les partenaires sociaux de l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ont conclu un accord, le comité rend un avis sur le respect par celui-ci de la trajectoire financière figurant dans le document de cadrage, dans un délai fixé par le décret (C. trav., art. L. 5424-23-III).

Le comité d'expertise s'inspire de l'expérience mis en place, au titre de la mission de concertation (H. Archambault, J. — D. Combrexelle, J. — P. Gille, *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, Rapport au Premier ministre, janvier 2015, préc.) et en constitue, en quelque sorte, le prolongement.

3 — Contrats à durée déterminée d'usage

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 34-II) (7) prévoit qu'avant le 31 janvier 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle réexaminent les listes des emplois pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier qu'il est bien d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée pour ces emplois en raison de la nature de l'activité exercée et de leur caractère par nature temporaire. En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres en charge du Travail et de la Culture.

4 — Cumul pension de retraite et activité professionnelle

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 35 ; CSS, art. L. 161-22 N° [Lexbase : L5748KGY](#)) exclut les artistes du spectacle bénéficiant d'un CDI de droit commun de la possibilité de cumuler une pension de retraite de base légalement obligatoire et une activité professionnelle. Selon les travaux parlementaires, les artistes du spectacle et les mannequins bénéficient d'un "*effet d'aubaine*" générant un coût social pour les collectivités publiques (qui subventionnent ces activités) ; la législation actuelle empêcherait, en outre, le renouvellement naturel des musiciens et l'intégration des plus jeunes professionnels. Mais le débat est ouvert, et les conclusions non convergentes (8).

5 — Organisme collecteur paritaire pour les contributions des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 36 ; C. trav., art. L. 6523-1 N° [Lexbase : L5749KGZ](#)) avait donné compétence exclusive à un organisme collecteur paritaire agréé au niveau national pour percevoir les contributions au financement de la formation professionnelle des entreprises employant des intermittents du spectacle, des artistes-auteurs et des pigistes, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

Jusqu'à présent, le législateur (C. trav., art. L. 6523-1) a prévu que dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les contributions des employeurs à la formation professionnelle ne pouvaient être collectées que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, afin de faire primer la logique territoriale sur la logique professionnelle. La loi du 17 août 2015 vise, au contraire, à exclure de l'application de l'article L. 6523-1 du Code du travail, les secteurs qui emploient des artistes et techniciens du spectacle, des auteurs et des pigistes.

Le législateur a donc renvoyé à un arrêté du ministre du Travail le soin de fixer la liste des secteurs concernés par cette dérogation de plein droit. Pour toutes les professions ainsi mentionnées, un seul OPCA sera compétent sur l'ensemble du territoire national.

6 — Jeune travailleur âgé de moins de seize ans employé par un entrepreneur de spectacle

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 37 ; C. trav., art. L. 3164-2 N° [Lexbase : L5750KG3](#)) (9) assouplit la règle du repos hebdomadaire pour les jeunes salariés âgés de moins de seize ans qui poursuivent leur scolarité et qui sont employés par des entrepreneurs du spectacle.

En l'état actuel du droit positif (C. trav., art. L. 3164-2), les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine. Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut réduire la durée du repos hebdomadaire.

La loi du 17 août 2015 prévoit, en outre, qu'une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux deux jours de repos hebdomadaires pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans employés par un entrepreneur du spectacle si trois conditions cumulatives sont remplies : les salariés bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives ; leur participation à une répétition ou à un spectacle est de nature à contribuer à leur développement ; leur santé est préservée. A défaut d'accord et si ces trois conditions sont remplies, l'inspecteur du travail peut accorder cette dérogation, après avis de la commission des enfants du spectacle (seule compétente pour autoriser le travail des enfants de moins de seize ans dans les entreprises de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores, ou encore dans l'activité de mannequin).

B — Formation professionnelle

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 39 ; C. trav., art. L. 5315-1 N° [Lexbase : L5452KGZ](#)) (10) précise les missions de service public exercées par l'AFPA et habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour transformer l'AFPA en établissement public industriel et commercial.

Le législateur a, notamment, complété la définition des missions de service public de l'emploi de l'AFPA : élargie à "*l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers*" et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le législateur a également mis en place une habilitation à légiférer par ordonnance (loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 39-II). Dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi, l'habilitation autorise le Gouvernement à transformer l'AFPA en établissement public à caractère industriel et commercial, à définir les

modalités de dévolution à l'AFPA des actifs immobiliers aujourd'hui mis à la disposition de l'AFPA par l'Etat et à préciser les conditions de transfert des biens, droits et obligations de l'AFPA vers ce nouvel établissement.

Ce projet n'est pas consensuel, car certains sénateurs, par exemple, ont exprimé la crainte de potentiels risques juridiques soulevés par la transformation de l'AFPA en établissement public à caractère industriel et commercial, notamment parce que les implications financières de cette transformation ainsi que le futur statut du personnel de l'AFPA étaient inconnus à ce jour.

II — Retour à l'emploi et lutte contre l'exclusion sociale

Le législateur a engagé deux réformes des dispositifs de soutien financier aux revenus d'activité des travailleurs modestes : la première, le compte personnel d'activité, est programmatique (et non opérationnelle) ; la seconde, au contraire, est opérationnelle (1er janvier 2016) : il s'agit de la prime d'activité.

A — Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel (loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 38) (11). Le législateur a mis en place une méthode et un calendrier impliquant les partenaires sociaux afin de définir le périmètre et les modalités de mise en œuvre du compte :

— création, au 1er janvier 2017, d'un compte personnel d'activité ;

— d'ici au 1er décembre 2015, lancement d'une concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation pourra donner lieu à l'ouverture d'une négociation portant sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

— avant le 1er juillet 2016, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur les modalités possibles de cette mise en œuvre.

La ligne directrice générale est connue : mettre en place un mécanisme attaché non au statut (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, etc.) mais à la personne elle-même, tout au long de sa présence sur le marché du travail ; diminuer les inégalités et limiter la durée et les effets sur l'employabilité des transitions professionnelles. Ce compte personnel d'activité reprend le schéma de "*sécurité sociale professionnelle*" (Rapport Cahuc-Kramarz, 2004) (12).

Il existe déjà d'autres mécanismes reposant sur le principe d'une indexation à la personne et non à son statut : le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Le compte personnel d'activité aurait vocation à intégrer ces dispositifs, et d'autres aussi.

B — Prime d'activité

A compter du 1er janvier 2016, sera mis en place une prime d'activité (loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 57 à 59, art. 60) (13).

La prime d'activité est destinée à remplacer deux dispositifs antérieurs, la prime pour l'emploi (PPE) et le RSA. La PPE avait pour objectif d'inciter au retour et au maintien dans l'emploi les personnes tirant des revenus modestes de leur activité professionnelle. Le bénéfice de la PPE est soumis à une condition de revenus, appréciée au niveau du foyer fiscal (en 2014, revenus d'activité compris entre 3 743 euros et un plafond dépendant de sa situation familiale) (14). Si le dispositif est particulièrement simple, ses effets restent limités, en termes d'emploi. L'incitation à l'activité est limitée en raison du décalage systématique entre le moment où les revenus sont déclarés et celui où la prime est perçue.

L'autre critique tient au nombre de bénéficiaires (en 2012, six millions de bénéficiaires) et au montant mensuel moyen (trente-huit euros). En d'autres termes, la PPE bénéficie donc à un nombre relativement élevé de foyers fiscaux, mais pour des montants souvent faibles. La PPE ne remplit donc qu'imparfaitement son rôle d'incitation au retour et au maintien dans l'emploi. C'est pourquoi la prime pour l'emploi a été supprimée à compter de l'imposition des revenus de 2015 par la loi de finances pour 2015 (loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 [N° Lexbase : L284417H](#), art. 28 ; CGI, art. 200 sexies [N° Lexbase : L3982I3U](#) et 200-0 A [N° Lexbase : L3955I7M](#) ; CASF, art. L 262-23 [N° Lexbase : L0795ICG](#) ; loi n° 2001-458 du 30 mai 2001 [N° Lexbase : L1118ATL](#)) (15).

En juin 2014, le RSA était versé à 2 364 000 foyers (1 578 000 pour le RSA "*socle*" et 533 000 pour le RSA "*activité*"). Le montant moyen perçu par foyer s'élevait à 196 euros par mois en 2014. Le RSA a été critiqué pour plusieurs motifs : les démarches nécessaires pour obtenir la prestation sont complexes (not., l'ensemble des ressources du

foyer bénéficiaire doit faire l'objet d'une déclaration trimestrielle) ; son caractère stigmatisant (expliquant en partie le faible taux de recours au RSA "activité", généralement estimé à 32 %).

En réponse aux critiques, de nombreux travaux avaient évoqué des pistes de réflexion, dont celle, avancée par le rapport de Ch. Sirugue (16), d'une "prime d'activité". Les grandes lignes de cette proposition ont été adoptées par le législateur (loi du 17 août 2015). Le rapport "Sirugue" proposait une prime individualisée, ouverte à tous les travailleurs à partir de 18 ans et dont les revenus sont compris entre 0 et 1,2 SMIC. Maximale à 0,7 SMIC, cette prime d'activité repose sur une éligibilité qui tient compte des revenus collectifs, pour des motifs de justice sociale. Elle est versée mensuellement sur le fondement des éléments déclarés trimestriellement par le bénéficiaire.

— Conditions

Les conditions sont définies aux articles L. 842-1 à 7 (N° Lexbase : L5795KGQ) du Code de la Sécurité sociale :

— la prime d'activité doit être versée dès le premier euro de revenus professionnels aux travailleurs salariés et indépendants. Elle diffère en cela de la PPE, qui n'est ouverte qu'à partir de 0,3 Smic, mais pas du RSA "activité" ;

— la prime d'activité est ouverte aux personnes âgées de 18 ans et plus. Il s'agit là d'un assouplissement par rapport aux règles d'attribution du RSA, qui n'était ouvert qu'à partir de l'âge de 25 ans (à l'exception du RSA "jeunes" et des situations où le demandeur assumait la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître) ;

— enfin, des conditions de nationalité et de résidence quasiment identiques à celles applicables pour le bénéfice du RSA (art. L. 842-2, 2° N° Lexbase : L5801KGX).

— Calcul

Tout comme le RSA "activité", la prime d'activité demeure un dispositif largement "familialisé", alors que le rapport "Sirugue" (préc.) avait proposé une stricte individualisation. Le calcul de la base ressource de la prime d'activité ne prend pas en compte l'ensemble des ressources du bénéficiaire mais simplement un nombre limité d'entre elles (CSS, art. L. 842-4 N° Lexbase : L5799KGU).

La prime d'activité est calculée, pour chaque foyer, en prenant en compte trois éléments : un montant forfaitaire (dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge) ; une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ; les autres ressources du foyer (CSS, art. L. 842-3 N° Lexbase : L5800KGW ; pour les travailleurs indépendants, art. L. 842-6 N° Lexbase : L5489KGE) (17).

— Régime

Le législateur a également fixé le régime de la prime, au regard de son attribution, service et financement de la prestation (CSS, art. L. 843-1 N° Lexbase : L5798KGT à L. 843-6) ; des droits du bénéficiaire à un accompagnement (CSS, art. L. 844-1 N° Lexbase : L5496KGN) ; enfin, du contrôle, recours et récupération et de la lutte contre la fraude (CSS, art. L. 845-1 N° Lexbase : L5497KGP à L. 845-6). Le montant forfaitaire, la fraction des revenus professionnels des membres du foyer, les modalités de calcul et le montant maximal de la bonification seront fixés par décret (CSS, art. L. 847-1 N° Lexbase : L5506KGZ).

(1) Travaux parlementaires : Ch. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2792, 21 mai 2015 ; J. — P. Gille, Avis Assemblée Nationale n° 2770, 18 mai 2015 (intermittents du spectacle) ; D. Lefebvre, Avis Assemblée nationale n° 2773, 19 mai 2015 (prime d'activité) ; S. Mazetier, Rapport d'information Assemblée nationale n° 2774, 19 mai 2015 (égalité homme/femme) ; C. Procaccia, Avis n° 493, Sénat (2014-2015) ; A. de Montgolfier, Avis Sénat n° 490, 9 juin 2015 (prime d'activité) ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 575 et Ch. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2918, 30 juin 2015 ; Ch. Sirugue, Rapport Assemblée Nationale n° 2932, 1er juillet 2015 ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015 ; Ch. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 3002, 22 juil. 2015.

(2) Le Rapport J. — D. Combrexelle préconise d'inscrire dans la Constitution les principes de la négociation collective ; de réduire la loi aux règles d'ordre public social (durée maximale hebdomadaire du travail ou salaire minimum). Voir L. de Comarmon, *Droit du travail : les pistes-chocs du rapport Combrexelle*, Les Echos, mardi 8 septembre 2015. Le Rapport Terra Nova plaide pour une inversion totale des normes, qui ferait de l'accord collectif, reconnu comme source constitutionnelle du droit du travail, la norme de droit commun de fixation des règles générales des relations de travail. Seules les règles relatives à la dignité et aux droits fondamentaux des salariés (harcèlement, égalité professionnelle) et à la protection de leur santé relèveraient du domaine de la loi. Mais en contrepartie, le rapport Terra Nova propose de généraliser le principe de l'accord majoritaire.

- (3) J. — P. Gille, Avis Assemblée nationale n° 2770, 18 mai 2015, préc., p. 43.
- (4) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 168-169.
- (5) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 169, qui relève, dans un premier temps, que la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ne définit pas clairement l'identité des partenaires sociaux représentatifs dans l'ensemble des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle en charge de négocier l'accord subsidiaire ; dans un deuxième temps, que le texte ne précise pas le régime juridique de l'accord subsidiaire ; dans un dernier temps, que le texte est muet sur l'autorité chargée d'examiner le respect par l'accord du document de cadrage. Au final, "*les risques encourus par la réglementation d'assurance chômage du fait de ces incertitudes juridiques entourant la négociation subsidiaire sont en revanche élevés*".
- (6) J. — P. Gille, Avis Assemblée nationale n° 2770, 18 mai 2015, préc., p. 24.
- (7) *Ibid.*, p.25.
- (8) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 172, exprimant une opinion opposée : il n'existe pas d'éléments chiffrés permettant d'apprécier les enjeux du cumul emploi-retraite dont bénéficient les artistes embauchés en CDI ; il n'est pas certain que cette mesure entraînerait par elle-même un renouvellement générationnel au sein des orchestres.
- (9) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 175.
- (10) Ch. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 88.
- (11) Ch. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juil. 2015, préc., p. 87-88 ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 177-179.
- (12) P. Cahuc et F. Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de l'emploi, du travail et des relations sociales, décembre 2004.
- (13) D. Lefebvre, Avis Assemblée nationale n° 2773, 19 mai 2015, préc. ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 209.
- (14) 16 251 euros pour une personne célibataire, veuve ou divorcée, 32 498 euros pour les personnes soumises à imposition commune ; ces plafonds sont augmentés de 4 490 euros par demi-part supplémentaire de quotient familial (2 245 euros en cas de garde alternée).
- (15) A. de Mongolfier, Rapport Sénat, 10 décembre 2014, Tome I, Rapport, p. 195 ; V. Rabault, Rapport Assemblée nationale n° 2408, 26 novembre 2014 p. 204 ; nos obs., *Travail, Emploi, charges sociales : les points essentiels de la loi de finances 2015 et de la seconde loi de finances rectificative pour 2014*, Lexbase Hebdo n° 597 du 15 janvier 2015 — édition sociale (N° Lexbase : N5460BUR).
- (16) Ch. Sirugue, *Réforme des dispositifs de soutien aux revenus d'activité modestes*, Rapport au Premier Ministre, juil. 2013.
- (17) La formule de calcul est la suivante : Prime d'activité du ménage = [constante familiale — ressources du ménage] + [62 % des revenus d'activité du ménage + bonus individuel]. La constante familiale correspond au point de sortie du RSA "socle" et les ressources du ménage correspondraient à l'ensemble des ressources prises en compte pour le calcul de la prime, plus larges que les seuls revenus professionnels.

Revue

03

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Hygiène et sécurité] Textes

Loi "Rebsamen" : dispositions portant sur le volet "Santé et sécurité au travail" (art. 26 à 33)

11289987

N° Lexbase : N8870BU3



par *Christophe Willmann, Professeur à l'Université de Rouen et Directeur scientifique de l'Encyclopédie "Droit de la protection sociale"*

Réf. : Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : [L2618KG3](#))

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (1), traite, à l'instar de la loi "Macron" (loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques [N° Lexbase : L4876KEC](#)) qu'elle suit dans le temps à onze jours près, de sujets très disparates et très variés : représentation universelle des salariés des très petites entreprises (art. 1 à 3), parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical (art. 4 à 12), instances représentatives du personnel (art. 13 à 17), dialogue social plus stratégique dans les entreprises (art. 18 à 22), dialogue social interprofessionnel (art. 23 à 33), intermittents du spectacle (art. 34 à 37), emploi (art. 38 et 46), formation professionnelle (art. 39, 40 et 41), insertion professionnelle et lutte contre le chômage (art. 42 à 60).

La loi a (un peu) succombé au contrôle du Conseil constitutionnel (Cons. const., décision n° 2015-720 DC du 13 août 2015 [N° Lexbase : A2666NN3](#)), spécialement, l'article 45. Cet article habilitait le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, les mesures relatives à l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction ; ces dispositions, introduites en première lecture, ne présentaient pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi. Mais surtout, la loi a plutôt réussi l'examen de conformité (art. L. 23-111-1 [N° Lexbase : L5386KGL](#), L. 23-113-1 [N° Lexbase : L5392KGS](#) et L. 23-113-2 [N° Lexbase : L5393KGT](#) du Code du travail dans leur rédaction résultant de l'art. 1er § I).

Deux aspects de la loi "Rebsamen" méritent plus particulièrement l'attention : la question de la santé au travail (pénibilité et affections psychiques) ; et celle de la gestion administrative, juridique, institutionnelle des questions de la santé au travail.

I — Santé au travail : pénibilité et affections psychiques

La loi "Rebsamen" s'est attachée à prendre en compte plusieurs des recommandations formulées par le groupe de travail "*Aptitude et médecine du travail*" (Rapport du 21 mai 2015) (2) ainsi que le rapport de Ch. Sirugue, G. Huot et M. de Virville sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité (3). Ce dernier rapport est parti du constat selon lequel, pour que ce nouveau droit des salariés soient reconnus dans les faits, il faut que le dispositif soit simple pour les entreprises (spéc., les TPE et les PME qui ne disposent pas en interne des ressources pour mesurer toutes les expositions).

A — Pénibilité

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 29) (4) apporte quelques modifications au régime de l'exposition des travailleurs à des facteurs de pénibilité.

1 — Bonne foi

En application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 29 ; C. trav., art. L. 4161-2 [N° Lexbase : L5741KGQ](#)), l'employeur qui applique un référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

2 — Référentiel professionnel de branche, homologué

Par application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 29) (5), en l'absence d'accord de branche étendu, un **référentiel professionnel de branche**, homologué par l'Etat après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), peut définir les postes, métiers ou situations de travail exposés à des facteurs de pénibilité, selon des conditions déterminées par décret. Les branches professionnelles se voient ainsi confier l'appréciation des expositions aux six facteurs de risques devant entrer en vigueur en 2016 et considérés par les entreprises comme les plus difficiles à mesurer.

Jusqu'à présent (C. trav., art. L. 4161-2), un accord collectif de branche étendu pouvait caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Cet accord de branche étendu, s'il comprend des dispositions de prévention de la pénibilité, permet aux entreprises employant entre cinquante et trois cents salariés d'échapper à la pénalité de 1 % de la masse salariale auxquelles sont exposées les entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action.

Cette disposition transpose la recommandation n° 5 du Rapport de Ch. Sirugue, G. Huot et M. de Virville (préc., p. 47), selon laquelle des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués (par les ministères chargés du Travail et des Affaires sociales après instruction de l'INRS ou de l'OPPBT et après avis du COCT), peuvent déterminer l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle.

3 — Opposabilité

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 29 ; C. trav., art. L. 4161-2) rend les référentiels de branches opposables. En d'autres termes, l'employeur appliquant les stipulations de l'accord de branche ou d'un référentiel professionnel homologué est exonéré de pénalité en cas de déclaration inexacte (mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12 [N° Lexbase : L5744KGT](#)), ainsi que des pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

4 — Transmission annuelle à la Caisse nationale d'assurance vieillesse

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 28 ; C. trav., art. L. 4162-3 [N° Lexbase : L5739KGN](#)) supprime, dans le cadre du dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité, l'obligation pour l'employeur de transmettre annuellement à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) une copie de la fiche de prévention des expositions du salarié. Cette obligation pour l'employeur de transmission annuellement à la CNAV devait entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2020 (abrogation du troisième alinéa de l'article L. 4162-3 du Code du travail).

5 — Remplacement de la fiche individuelle de prévention de la pénibilité par une déclaration

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 28 ; C. trav., art. L. 4161-1 **N° Lexbase : L5736KGK**) (6) remplace la fiche individuelle de prévention de la pénibilité par une **déclaration** de l'employeur auprès de l'organisme gestionnaire du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 (**N° Lexbase : L3869I43**) a défini les seuils d'exposition pour dix facteurs de pénibilité, mais seulement quatre d'entre eux sont entrés en vigueur au 1er janvier 2015 (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare).

La loi du 17 août 2015 oblige l'employeur à déclarer, de façon dématérialisée aux caisses de retraite, les facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle. Les informations contenues dans la déclaration demeurent confidentielles et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. Cette déclaration se fait dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) auprès de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) en Ile-de-France ou une caisse générale de Sécurité sociale dans les départements d'outre-mer. Mais cette obligation de recourir à la déclaration sociale nominative ne s'applique pas aux entreprises qui doivent effectuer une déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Cette disposition de la loi "Rebsamen" retranscrit la recommandation n° 9 du rapport (préc.) de C. Sirugue *et alii*, consistant à faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA *via* le logiciel de paie dans le cadre de la DADS/DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA.

6 — Information du travailleur sur les points accumulés sur son compte personnel de prévention de la pénibilité

Actuellement les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité (à savoir la CNAV et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) doivent enregistrer les points correspondant aux données déclarées par l'employeur et informer tous les ans le salarié des points accumulés, ainsi que des modalités de contestation (C. trav., art. L. 4162-11 **N° Lexbase : L5738KGM**). Ces organismes doivent également mettre à la disposition du travailleur, un service d'information sur internet pour suivre l'évolution des points et l'informer sur les différentes possibilités de les utiliser.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 28 ; C. trav., art. L. 4162-11) (7) précise que les organismes gestionnaires devront établir un relevé distinguant chaque contrat de travail ayant donné lieu à une déclaration de l'employeur.

7 — Déclaration d'exposition à des facteurs de pénibilité et faute inexcusable

De nombreux employeurs craignent que la déclaration d'exposition à des facteurs de pénibilité puisse, à terme, être utilisée par les salariés pour former des recours fondés sur leur faute inexcusable. C'est pourquoi le rapport (préc., recommandation n° 8) de Ch. Sirugue *et alii* avait proposé que la déclaration d'exposition ne puisse constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 30 ; C. trav., art. L. 4161-3 **N° Lexbase : L5449KGW**) (8) consacre cette proposition, et insère dans le Code du travail un nouvel article L. 4161-3 selon lequel le seul fait pour l'employeur de déclarer l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

8 — Financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 31 ; C. trav., art. L. 4162-12 **N° Lexbase : L5744KGT** et art. L. 4162-16 **N° Lexbase : L5743KGS**) (9) ramène de cinq à **trois ans** la période au cours de laquelle les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité peuvent effectuer un redressement après la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

De même, le législateur a abaissé le taux plancher de la cotisation additionnelle versée par les employeurs au fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, tout en exonérant les entreprises de verser leur cotisation de base en 2015 et 2016.

Enfin, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 réduit de trois à **deux ans** le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation relative à l'acquisition de points sur son compte. Jusqu'à présent (C. trav., art. L. 4162-16), l'action du salarié en vue de l'attribution de points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité ne

pouvait intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.

Ces dispositions retranscrivent la recommandation n° 7 du rapport (préc., p. 50) de C. Sirugue *et alii*, visant à réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à compter du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle par les caisses.

B — Risques psycho-sociaux

1 — Reconnaissance en tant que maladie professionnelle

Il existe, à l'heure actuelle, 112 maladies professionnelles inscrites au tableau des maladies professionnelles. La prise en charge est conditionnée par quatre éléments : souffrir d'une des maladies citées dans le tableau ; avoir exercé une profession énumérée dans le même tableau ; avoir été exposé à un produit ou une substance particulière ; faire la demande dans un délai limité. Si tous les critères prévus dans un tableau sont remplis, la reconnaissance est automatique (10).

Si un travailleur ne rentre pas dans les maladies visées par les tableaux, la reconnaissance de sa maladie professionnelle est possible. Elle relève de la compétence des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), qui statuent au cas par cas, dès lors que les critères prévus dans les tableaux ne sont pas remplis (CSS, art. L. 461-1, al. 3 N° [Lexbase : L5735KGI](#)).

La troisième voie de reconnaissance d'une maladie professionnelle consiste à établir qu'une maladie, non inscrite dans un tableau, remplit deux conditions : être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ; avoir entraîné soit le décès de la personne, soit une incapacité permanente de plus de 25 %. La caisse primaire d'assurance maladie peut alors reconnaître l'origine professionnelle de la maladie (11).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 27 ; CSS, art. L. 461-1) (12) aménage par **décret** la reconnaissance de pathologies psychiques comme maladies professionnelles par une procédure spécifique devant les caisses primaires d'assurance maladie et les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Certains parlementaires (Sénat, J. — M. Gabouty) avaient exprimé des réserves, considérant que ce sujet devait être examiné dans le cadre du projet de loi de modernisation de notre système de santé. De même, il faut relever une certaine incertitude quant à la terminologie employée, la loi évoquant le terme de "*pathologies psychiques*" alors que les travaux parlementaires (13) évoquent le "*syndrome d'épuisement professionnel*" (ou "*burn-out*"), termes qui ne peuvent être confondus.

Le législateur a donc consacré dans la loi la notion de pathologies psychiques mais il a confié au pouvoir réglementaire, à l'issue d'une phase de concertation approfondie avec les partenaires sociaux au sein du COCT, de poursuivre le travail de définition du syndrome d'épuisement professionnel et de retenir les critères les moins contestables pour établir le caractère professionnel de cette pathologie, sans bouleverser les règles applicables aux autres pathologies comme les troubles musculo-squelettiques.

2 — Abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 33) (14) prévoit que le Gouvernement remette au Parlement un rapport avant le 1er juin 2016 sur l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour les affections psychiques.

II — Gestion administrative, juridique, institutionnelle des questions de la santé au travail

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 aborde les questions de la santé au travail sous deux dimensions : l'une, juridique ; l'autre, institutionnelle.

A — Aspects juridiques de la gestion de la santé au travail

1 — Inaptitude

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 26-I ; C. trav., art. L. 1226-12 N° [Lexbase : L5731KGD](#)) (15) permet à l'employeur de rompre le contrat de travail tout en étant réputé avoir accompli son obligation de reclassement, lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Le médecin du travail est invité à rechercher le consentement du salarié sur les préconisations liées à l'adaptation du poste du travail.

2 — Equipes pluridisciplinaires

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale N° Lexbase : L1304AW9) (concernant la médecine du travail) et la loi du 20 juillet 2011 (loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, relative à l'organisation de la médecine du travail N° Lexbase : L8028IQE) ont incité au développement de la pluridisciplinarité (16).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 26-I ; C. trav., art. L. 4624-1 N° Lexbase : L5728KGA) (17) complète le chapitre intitulé "*Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail*" du Code du travail, en organisant de façon intelligible le suivi de l'état de santé des travailleurs, notamment en s'appuyant sur l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Cette dernière représente l'avenir de la médecine du travail, notamment pour les nombreux salariés de très petites, de petites et de moyennes entreprises qui ne rencontrent jamais de médecin du travail.

3 — Surveillance médicale des salariés

La surveillance médicale des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité ou celles de tiers, doit être renforcée, de même lorsque leur situation personnelle le justifie. Les modalités d'identification de ces salariés seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

4 — CHSCT

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 26-V ; C. trav., art. L. 4624-3-III N° Lexbase : L5727KG9) (18) impose une transmission systématique des propositions et préconisations du médecin du travail en matière de reclassement de salariés, ainsi que de la réponse de l'employeur au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou contrôleur du travail, au médecin-inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

B — Aspect institutionnel : le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (art. 26-VIII ; C. trav., art. L. 4641-1 à 4, nouveaux N° Lexbase : L5445KGR) intègre dans le Code du travail des dispositions relatives au COCT.

Le COCT a remplacé en 2008 le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Il joue un rôle important dans la réflexion sur les problématiques liées à la santé au travail (19). Le nouvel article L. 4641-1 du Code du travail prévoit que le COCT, placé auprès du ministre chargé du Travail, assure plusieurs missions en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail : participation à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales ; contribution à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international ; consultation sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant cette matière ; participation à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines.

Le COCT (C. trav., art. L. 4641-2 N° Lexbase : L5446KGS) est composé de représentants de l'Etat, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, des organismes nationaux d'expertise et de prévention et comprendra des personnalités qualifiées. Le législateur (C. trav., art. L. 4641-3 N° Lexbase : L5447KGT) a renvoyé à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser l'organisation, les missions, la composition et le fonctionnement des formations du COCT.

Enfin, les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), placés auprès de chaque préfet de région (C. trav., art. L. 4641-4 N° Lexbase : L5448KGU), ont pour mission de participer à l'élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail ainsi qu'à la coordination des acteurs intervenant dans cette matière au niveau régional. Il revient à un décret en Conseil d'Etat de déterminer leur organisation, leurs missions, leur composition et fonctionnement.

(1) Travaux parlementaires : C. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2792, 21 mai 2015 ; J. — P. Gille, Avis Assemblée Nationale n° 2770, 18 mai 2015 (intermittents du spectacle) ; D. Lefebvre, Avis Assemblée nationale n° 2773, 19 mai 2015 (prime d'activité) ; S. Mazetier, Rapport d'information Assemblée nationale n° 2774, 19 mai 2015 (égalité H/F) ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015 ; A. Dufault, Avis n° 493 Sénat (2014-2015) ; A. de Montgolfier, Avis Sénat n° 490, 9 juin 2015 (prime d'activité) ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 575 et C. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2918, 30 juin 2015 ; C. Sirugue, Rapport Assemblée Nationale n° 2932, 1er juillet 2015 ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015 ; C. Siruge, Rapport Assemblée nationale n° 3002, 22 juillet 2015.

- (2) M. Issindou, C. Ploton, S. Fantoni-Quinton, A. — C. Bensadon et H. Gosselin, groupe de travail "Aptitude et médecine du travail", mai 2015.
- (3) C. Sirugue, G. Huot et M. de Virville, Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention, Rapport 25 mai 2015.
- (4) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015 ; C. Siruge, Rapport Assemblée Nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 76-77.
- (5) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015, p. 156-158.
- (6) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, p. 153-154.
- (7) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501, 10 juin 2015, préc., p. 154-155.
- (8) *Ibid.*, p. 159.
- (9) *Ibid.*, p. 160-161.
- (10) En 2013, sur un total de 68 000 maladies reconnues d'origine professionnelle, environ 60 000 l'ont été par cette voie.
- (11) En 2013, 28 % des demandes dans le cadre de cette voie visaient des affections psychiques, avec un taux de reconnaissance de 47 %. En 2003, une cinquantaine de demandes concernaient les affections psychiques, contre 700 environ en 2014.
- (12) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015, préc. ; C. Siruge, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 74-75 ; C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, préc., p. 150-151.
- (13) C. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 74-75.
- (14) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015, préc..
- (15) C. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 74-75.
- (16) La France comptait 6 000 médecins en 2010, mais 5 000 praticiens en 2012. Cette spécialité n'attire pas les jeunes internes, seuls 100 postes ont été pourvus sur les 160 offerts en 2015.
- (17) C. Sirugue, Rapport Assemblée nationale n° 2932, 1er juillet 2015, préc., p. 74-75.
- (18) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 501 (2014-2015), 10 juin 2015, p. 148.
- (19) C. Procaccia, Rapport Sénat n° 633 (2014-2015), 15 juillet 2015.

Revue

04

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Rel. collectives de travail] Textes

Loi "Rebsamen" : réforme des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise (art. 13 à 18)

11290072

N° Lexbase : N8835BUR



par Sébastien Tournaux, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux

Réf. : Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)

La loi "Rebsamen" comporte un important volet consacré aux institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Principalement centrées sur la délégation unique du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, ces dispositions cherchent à harmoniser le fonctionnement du CE et du CHSCT et à simplifier, par le regroupement d'instances, le fonctionnement global des IRP dans l'entreprise. Le résultat n'est malheureusement pas toujours à la hauteur, et il plane notamment, tout au long des dispositions législatives présentées, un sentiment de malaise intense s'agissant de l'articulation entre les nombreuses normes applicables à ces questions (lois, décrets d'application, accords collectifs classiques, accords atypiques, règlements intérieurs, etc.). Schématiquement, la loi comporte un premier volet portant sur le regroupement d'IRP (I) et un second sur le fonctionnement des IRP (II).

Commentaire

I — Le regroupement d'institutions représentatives du personnel

La loi s'intéresse à différentes hypothèses de regroupement des institutions représentatives du personnel. Elle modifie, ainsi, les règles qui encadrent la délégation unique du personnel (A) mais permet aussi, dans les plus

grandes entreprises, la fusion des différentes instances par voie conventionnelle (B). Enfin, elle autorise la tenue de réunions communes aux différentes IRP, à défaut de regroupement institutionnel (C).

A — La délégation unique du personnel (DUP)

Domaine de la DUP. L'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3), modifie sensiblement le domaine de la délégation unique du personnel. Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 2326-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5569KGD) permet à l'employeur d'instituer une DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 avant la loi). L'étude d'impact accompagnant le projet de loi justifie ce changement de seuil par la faiblesse de la représentation du personnel dans les petites entreprises et par un espoir d'impact sur l'emploi en repoussant l'effet de seuil (employeurs qui rechignent à embaucher pour franchir la barre des 199 salariés) (1). Ces arguments sont toutefois peu convaincants. Si la faiblesse de la représentation des salariés dans les petites entreprises est une réalité statistique, ce n'est pas en raison du seuil d'effectif de la DUP mais des difficultés de trouver des salariés souhaitant s'investir dans ces fonctions à ces échelles. Quant à l'effet de seuil, si tant est qu'il soit véritablement nuisible à l'emploi, il sera seulement décalé à 300 salariés, si bien que les effets pervers dénoncés sont simplement déplacés. On peut, en réalité, voir dans cet élargissement du domaine de la DUP, une mesure subsidiaire à la fusion des IRP dans les TPE qui avait un temps été avancée mais n'avait pas abouti à un consensus entre partenaires sociaux.

Alors que l'ancien dispositif réunissait la délégation du personnel et le comité d'entreprise, le texte intègre, désormais, le CHSCT à la délégation unique. Contrairement à ce qui est permis dans les entreprises de plus de 300 salariés (2), aucune modularité des institutions réunies n'est prévue : soit la DUP recouvre l'ensemble des institutions, soit elle ne peut être mise en place (3). Le dispositif est ainsi plus simple, même si, compte tenu de l'importance des questions d'hygiène, santé et sécurité dans certains secteurs d'activité, il n'aurait pas semblé déraisonnable de laisser le choix d'une intégration ou non du CHSCT à la DUP. Le poids des différentes compétences requises risque, en outre, d'être difficile à supporter pour ces représentants salariés aux casquettes multiples.

Mise en place d'une DUP. Les règles d'institution d'une DUP sont aménagées pour prendre en compte l'intégration du CHSCT. La DUP est toujours instituée par l'employeur, mais si un CHSCT préexistait, il devra être consulté. La DUP peut être mise en place au moment du renouvellement du CE comme avant la loi, mais également au moment du renouvellement du CHSCT. La règle de prorogation ou réduction du mandat des élus des institutions intégrées à la DUP est étendue aux élus du CHSCT.

La loi s'intéresse à la situation dans laquelle une DUP est instituée dans une entreprise à établissements multiples. L'idée est de renforcer la concordance des institutions au niveau de l'entreprise et des établissements, d'éviter qu'une DUP soit instituée au niveau de l'entreprise mais que subsistent des délégués du personnel ou des comités d'établissements dans les établissements distincts (4). Ainsi, l'article L. 2326-1 du Code du travail dispose, désormais, que *"lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1 (N° Lexbase : L9883H8K)"*.

Cette dernière référence, qui renvoie à la distinction entre comité central d'entreprise et établissements distincts dans les entreprises à établissements multiples, n'est pas anodine. Elle devrait impliquer qu'il ne soit plus nécessaire de prendre en compte les subtilités de la définition relative de l'établissement distinct (5), selon qu'il s'agit d'intégrer à la DUP le comité d'établissement, le CHSCT ou les deux (6). Dans tous les cas, la mise en place de la DUP dépendra donc de la définition de l'établissement distinct habituellement retenue pour la mise en place d'un comité d'établissement (7).

Composition de la DUP. Les membres de la DUP sont élus selon les modalités employées pour l'élection des délégués du personnel et des membres du CE (8) si bien qu'en mettant en place une DUP, l'employeur est dispensé de la procédure assez lourde de désignation des membres du CHSCT (9).

La loi crée un curieux article L. 2326-2-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5413KGL) qui prévoit que le nombre de représentants sera fixé par décret d'application et qu'un *"accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 (N° Lexbase : L5796I33) et L. 2324-4 (N° Lexbase : L5799I38) peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel"*. Ce texte suscite l'interrogation car il renvoie au protocole d'accord préélectoral le soin d'augmenter le nombre de représentants. Jusqu'ici, la Chambre sociale de la Cour de cassation admettait cette amélioration du nombre de représentants par accord collectif "classique" (10) ou par accord préélectoral (11). Réserver ces améliorations aux seuls accords préélectoraux revient à exiger une majorité renforcée sur un point qui ne devrait guère soulever de réticences des organisations syndicales, puisqu'il améliore la représentation du personnel de l'entreprise. Il y a, toutefois, un aspect pratique très fort, puisque l'augmentation du nombre d'élus n'exigera pas la négociation d'un accord distinct

du protocole d'accord préélectoral, lequel est presque toujours conclu.

Une autre règle prétorienne est peut-être remise en cause par le jeu de cette disposition nouvelle. En l'absence de texte relatif à l'amélioration conventionnelle du nombre de membres de la DUP, la Chambre sociale acceptait de comparer le nombre de représentants de la DUP, établi par décret, avec le nombre de représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation du personnel, admis par accord collectif (12). Si ce nombre conventionnel était supérieur aux dispositions réglementaires, les dispositions conventionnelles s'appliquaient à la délégation unique. Une interprétation restrictive du nouvel article L. 2326-2-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5413KGL) pourrait, désormais, exiger qu'une disposition spécifique de l'accord collectif vise le nombre de membres de la délégation unique sans qu'il soit possible de comparer avec le nombre de membres de la délégation du personnel ou d'élus au comité d'entreprise. Cette interprétation n'aurait, toutefois, de sens, qu'à la condition que continue d'être admis qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise "classique" puisse comporter des stipulations améliorant le nombre de représentants de la DUP. Si l'ordre public social qui gouverne encore le droit du travail incite à le penser, la précision du texte en faveur des protocoles d'accords préélectoraux pourrait s'y opposer.

La loi, par la création d'un article L. 2326-4 (N° Lexbase : L5414KGM), dote la délégation unique du personnel d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint (13). La présence d'un secrétaire est nécessaire pour une instance qui assume les missions du comité d'entreprise et du CHSCT, qui doit donc établir un ordre du jour et dresser des procès-verbaux. L'ajout d'un adjoint est plus innovant. On peut y voir deux justifications. D'abord, la DUP regroupe deux instances qui disposaient chacune d'un secrétaire (CE et CHSCT). Il peut sembler logique de maintenir un secrétariat bicéphale pour répondre aux multiples fonctions de la DUP (14). Ensuite, l'existence d'un adjoint permet d'éviter les situations de vacance du poste de secrétariat dans l'institution. Cet argument justifierait, toutefois, que la présence d'un adjoint soit étendue à l'ensemble des institutions représentatives dotées d'un secrétaire, extension à laquelle la loi ne procède pas.

Pour la DUP, comme pour l'ensemble des autres institutions réformées par la loi "Rebsamen", l'article L. 2326-5, 7° du Code du travail (N° Lexbase : L5415KGN) maintient la participation des suppléants aux réunions avec voix consultative. Cela n'allait pas de soi puisque le projet de loi envisageait de les en exclure (15). La présence des suppléants est probablement essentielle, même s'il est indéniable qu'elle a un coût pour l'entreprise. Les suppléants ne peuvent exercer convenablement leurs fonctions, lorsqu'ils sont appelés à remplacer un titulaire, qu'à la condition d'avoir pu suivre les débats antérieurs et, d'une manière plus générale, d'avoir pu pratiquer le fonctionnement de l'instance à laquelle ils ont été élus.

Attributions de la DUP. *"Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions".* En ces termes, l'article L. 2326-3 du Code du travail (N° Lexbase : L5566KGA) garantit donc le maintien de l'ensemble des missions qui seraient exercées par les institutions représentatives du personnel sans DUP. En parallèle, les institutions réunies conservent leurs modes de fonctionnement respectifs, mais la loi y apporte quelques aménagements.

La DUP devra être réunie au moins une fois tous les deux mois, sachant qu'au moins quatre réunions annuelles devront porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. Si le rythme des réunions du CHSCT est donc préservé (16), ceux de la délégation du personnel (17) et des comités d'entreprise lorsque l'effectif dépassait 150 salariés sont, en revanche, réduits (18).

Comme cela existait déjà pour le comité d'entreprise (19), les consultations rendues obligatoires par dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour de la réunion de la DUP. La loi impose la communication de l'ordre du jour aux membres ayant qualité pour siéger, *"huit jours au moins avant la séance"*. Le choix de ce délai de huit jours est énigmatique et manque de cohérence avec les délais prévus pour d'autres instances. Ainsi, le délai de communication est de trois jours pour le comité d'entreprise (20) mais de quinze jours pour le CHSCT (21). Une règle différente est encore prévue en cas de fusion conventionnelle des institutions représentatives du personnel, dans les entreprises de 300 salariés et plus, où c'est l'accord collectif qui devra établir le délai de communication de l'ordre du jour (22). La réduction du délai de quinze à huit jours pour les attributions relevant du CHSCT est-elle pertinente alors, précisément, que les membres de la DUP auront à traiter, en plus des questions de santé et de sécurité, celles relevant des attributions de la délégation du personnel et du comité d'entreprise ? De telles divergences de délais sont-elles bien justifiées à l'heure où l'on exhorte le Code du travail à davantage de simplicité ?

Une véritable simplification intervient, en revanche, par l'effet du 4° de l'article L. 2326-5 du Code du travail (N° Lexbase : L5415KGN). Ce texte prévoit, en effet, que si une question inscrite à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du comité d'entreprise, et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli, à condition, toutefois, que l'ensemble des personnes intéressées aient bien été convoquées à la réunion. Une règle similaire est prévue

par le 5° du texte lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant du comité d'entreprise, et du CHSCT. Les applications potentielles de ces avis et expertises uniques sont nombreuses, par exemple à propos d'un projet important d'aménagement des conditions de travail, de la mise en place ou de la modification d'un règlement intérieur, etc.. A elles seules, ces deux mesures pourraient fortement inciter à la mise en place de délégations uniques du personnel dans des entreprises qui pouvaient, jusque-là, y être réticentes, en raison, précisément, du maintien systématique, et parfois difficile, à manier des attributions respectives de chaque institution (23).

Moyens de la DUP. Le régime des heures de délégation des membres de la DUP est sensiblement remanié.

Les volumes horaires seront aménagés par décret afin de prendre en compte l'inclusion du CHSCT dans la DUP. L'article L. 2326-6 du Code du travail (N° Lexbase : L5416KGP) prévoit surtout deux mesures qui donnent un peu de souplesse à l'utilisation de ces heures par les représentants.

D'abord, le texte prévoit que le temps de délégation "*peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois*". Cette formule, assez obscure, semble impliquer qu'un représentant puisse bénéficier d'une sorte de report du temps non utilisé au cours d'un mois, report dont il ne peut bénéficier que dans les douze mois suivant, et à condition que cela ne le conduise pas "*à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie*". Cette formule est relativement bien adaptée au nouveau rythme bimestriel des réunions, le besoin en heures de délégation pouvant être plus important les mois au cours desquels se tient une réunion.

Ensuite, le texte prévoit que les membres titulaires peuvent "*répartir entre eux et avec les membres suppléants*" le crédit d'heures de délégation. Ils doivent en informer l'employeur et cela ne peut, à nouveau, conduire à ce qu'ils bénéficient de plus d'une fois et demie du nombre d'heure dont bénéficie normalement un titulaire. Ce système permet une pondération de l'investissement des représentants du personnel qui peuvent, à certaines périodes et pour différentes raisons professionnelles ou personnelles, moins s'impliquer ou, au contraire, s'investir davantage dans leurs fonctions. Cela constitue également une reconnaissance du rôle important que jouent parfois les suppléants dans la préparation des dossiers et qui, jusqu'ici, étaient contraints de l'assumer sur leurs temps de repos.

Le 3° de l'article L. 2326-6 du Code du travail (N° Lexbase : L5416KGP) comporte, à nouveau, une étrange disposition, relative à l'articulation entre les dispositions législatives et le tissu conventionnel : "*un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article*". Alors que l'on enseigne aux étudiants en droit que, sauf domaine relevant de l'ordre public absolu (ce qui n'est pas le cas des moyens attribués aux représentants du personnel), les accords collectifs de travail peuvent toujours améliorer les dispositions légales existantes, ce texte semble parfaitement superflu. Il est même, dans un sens, assez contestable, car il renverse le principe. Prévoir dans la loi que l'on peut déroger *in melius* à telle ou telle disposition signifiera-t-il bientôt, *a contrario*, qu'il soit interdit de déroger *in melius* aux autres dispositions ? Déjà très complexes, les rapports entre la loi et l'accord collectif ne sortent pas simplifiés de ce type de dispositions...

Suppression de la DUP. Les nouveaux articles L. 2326-7 (N° Lexbase : L5417KGQ), L. 2326-8 (N° Lexbase : L5418KGR) et L. 2326-9 (N° Lexbase : L5419KGS) du Code du travail s'intéressent enfin à la suppression de la DUP.

Le premier texte permet à l'employeur de décider, après avis de la DUP, de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats. Il doit, dans ce cas de figure, organiser sans délai des élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, les mandats étant prorogés jusqu'à la mise en place effective des institutions. C'est donc un véritable droit de retour à un fonctionnement à instances multiples qui est ouvert à l'employeur, ce qui n'est pas illogique, puisqu'il pouvait seul -après avis— instituer la DUP. Il s'agit, en somme, d'une application du parallélisme des formes.

Le deuxième texte envisage l'hypothèse dans laquelle l'effectif de l'entreprise passe en-deçà de cinquante salariés, si bien que les conditions d'effectif à l'existence d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT ne sont plus remplies. Le texte renvoie à la nouvelle procédure applicable au comité d'entreprise lorsque l'effectif tombe sous cinquante salariés et dispense donc l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'administration du travail (24).

Le troisième texte concerne l'hypothèse d'un dépassement du seuil de 300 salariés. La Chambre sociale avait jugé, dans un arrêt rendu en 2004, que le dépassement de ce seuil impliquait de procéder à des élections sans attendre la fin des mandats en cours si la DUP n'a pas été mise en place dans tous les établissements distincts (25). Le nouveau texte prévoit clairement le maintien des mandats jusqu'à leur terme. Après l'échéance, il peut être procédé à un regroupement des institutions si un accord le prévoit, aux élections des différentes institutions, dans le cas contraire.

B — L'instance commune conventionnelle

L'article 14 de la loi crée un nouveau titre IX qui s'intègre au livre III de la deuxième partie du Code du travail et qui s'intitule "*Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel*". L'objectif de ce texte est de permettre, dans les entreprises de 300 salariés et plus, la création par voie d'accord collectif d'une instance unique de représentation.

Conditions du regroupement. L'article L. 2391-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5420KGT) pose les bases de la mise en place de l'instance commune. Elle ne pourra être instituée que dans les entreprises comptant au moins 300 salariés et prend donc le relais de la DUP, réservée aux entreprises de taille inférieure.

L'instance commune ne pourra être mise en place que sur la base d'un accord collectif de travail conclu par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires (majorité des suffrages exprimés) lors des dernières élections professionnelles, sur le modèle exact de la conclusion des accords de maintien de l'emploi (26). Cette condition de majorité stricte était nécessaire compte tenu du caractère controversé de cette instance unique, qui a constitué l'un des points d'achoppement des négociations avortées ayant précédé le débat législatif. Le critère majoritaire aurait pu être encore renforcé en exigeant que l'instance ne puisse être mise en place que par protocole d'accord préélectoral. Ce choix, renforçant encore la légitimité de l'instance commune, aurait d'ailleurs été cohérent avec les règles encadrant la DUP, qui ne peuvent être aménagées que par ce protocole (27). Il en résulte, à nouveau, une différence de régime selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Peut-être le législateur craignait-il que la double majorité exigée pour l'accord préélectoral entrave trop fortement le développement de l'instance unique ? L'avenir dira si la majorité simple permet vraiment son épanouissement.

Le texte ne précise pas le type d'accord collectif pouvant mettre en place une instance commune. A l'évidence, un accord collectif d'entreprise le permet. Faute d'accord au niveau de l'entreprise, l'article L. 2391-3 (N° Lexbase : L5422KGW) autorise la création d'une instance commune par accord d'établissement. De la même manière, l'article L. 2391-4 (N° Lexbase : L5423KGX) autorise la mise en place d'une instance commune au sein d'une unité économique et sociale.

Configuration de l'instance commune. Une grande souplesse est laissée s'agissant de la configuration de l'instance commune. Celle-ci pourra regrouper la délégation du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT ou seulement deux parmi les trois instances.

La formulation de l'article L. 2391-3 ("*en l'absence*" d'accord d'entreprise) aurait pu laisser penser que, comme pour la DUP, une concordance entre entreprise et établissement devait être respectée si une instance commune était mise en place au niveau de l'entreprise. Ce sentiment s'évanouit, toutefois, à la lecture de l'article L. 2391-2 (N° Lexbase : L5421KGU) qui prévoit clairement que, s'il existe des établissements distincts dans l'entreprise, l'instance peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements et selon des modalités de regroupement qui peuvent varier d'un établissement à un autre. La même modularité est admise au sein d'une UES.

Ces possibilités d'aménagements horizontaux (en fonction des IRP) et verticaux (en fonction du niveau de représentation) permettent une grande modularité de l'instance commune. Dans un établissement où les risques santé et sécurité sont développés, le CHSCT pourra rester indépendant de l'instance alors que, dans un autre établissement au sein duquel se trouvent les services de direction, c'est le comité d'établissement qui pourrait conserver légitimement son autonomie.

Mise en place de l'instance commune. Les modalités de mise en place de l'instance commune ne sont pas laissées à la discrétion des signataires de l'accord. En effet, l'article L. 2391-1, alinéa 3, du Code du travail (N° Lexbase : L5420KGT) prévoit que la mise en place de l'instance "*a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles*".

C'est à l'accord, en revanche, qu'il appartiendra de faire le choix entre une réduction des mandats des DP et du CE ou une prorogation des mandats du CHSCT pour les faire coïncider avec la date de mise en place choisie. Cette disposition peut, d'ailleurs, quasiment être qualifiée de transitoire, puisque la loi calque la durée du mandat des élus au CHSCT sur celle des élus du CE et des DP (28).

Composition de l'instance commune. L'accord déterminera le nombre d'élus titulaires et suppléants, lequel ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret. Leur élection se déroulera selon les règles applicables aux élections des membres du CE si l'instance intègre cette institution, selon les règles applicables à l'élection des délégués du personnel dans le cas contraire. Comme avec la DUP, les règles complexes d'élection des membres du CHSCT sont donc toujours écartées.

L'article L. 2392-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5425KGZ) s'intéresse au cas des représentants syndicaux au comité d'entreprise qui "*assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité*

d'entreprise" (29). Le texte aurait pu saisir l'occasion pour permettre aux représentants syndicaux d'assister, avec un même rôle consultatif, aux réunions portant sur les attributions du CHSCT. Des représentants syndicaux peuvent déjà être membres d'un CHSCT, soit par usage, soit parce qu'un accord collectif de travail le prévoit (30). Il n'est d'ailleurs pas exclu que, comme cela était déjà le cas pour le CHSCT seul, l'accord créant l'instance commune puisse donner une place aux représentants syndicaux lors de la réunion de l'instance sur les questions d'hygiène, de santé et de sécurité (31).

Fonctionnement de l'instance commune. C'est à l'accord collectif qui crée l'instance commune d'en déterminer les modalités de fonctionnement. L'article L. 2393-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5427KG4) dresse une liste des clauses que cet accord peut stipuler. La liste n'est pas limitative (32), pas davantage qu'elle n'est impérative puisque l'article L. 2393-3 (N° Lexbase : L5429KG8) dispose qu'à défaut de stipulations "*sur ces sujets*", les règles de fonctionnement de l'instance sont, pour partie, établies par décret, et pour partie, reprises des règles légales de fonctionnement du comité d'entreprise et du CHSCT.

Les signataires de l'accord sont donc incités à négocier le nombre minimal de réunion, nombre qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ; les modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour ; le rôle respectif des titulaires et des suppléants ; le nombre d'heures de délégation et de jours de formation qui ne peuvent être inférieurs à des *minima* fixé par décret ; la composition et le fonctionnement d'une éventuelle commission hygiène, sécurité et conditions de travail à laquelle peuvent être confiées tout ou partie des attributions du CHSCT.

L'article L. 2393-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5428KG7) prévoit encore que l'accord "*peut*" prévoir la mise en place des commissions habituellement intégrées au comité d'entreprise (commission économique, commission formation, commission information et aide au logement, commission égalité professionnelle). Seule la commission des marchés est obligatoire si les conditions prévues par l'article L. 2325-34-1 du Code du travail (N° Lexbase : L6276IZH) sont remplies. Il ne faut toutefois pas s'y tromper : à défaut de stipulations conventionnelles sur ces questions, donc de création de commissions par l'accord, le droit commun du comité d'entreprise retrouve son empire et les commissions seront obligatoires si les seuils d'effectifs qui les rendent impératives sont atteints.

Suppression de l'instance commune. L'article L. 2394-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5430KG9) aménage les règles classiques de dénonciation des accords collectifs de travail. La dénonciation de l'accord qui avait créé l'instance commune prend effet dès l'échéance du préavis, sans maintien pendant douze mois. L'employeur doit procéder, dès la fin du préavis, à l'organisation des élections professionnelles.

Approche globale. L'articulation entre les dispositions législatives et réglementaires qui fixent des *minima* ou qui deviennent dérogatoires et les stipulations conventionnelles qui sont incitées à prévoir telle ou telle règle, est à nouveau bien curieuse, et témoigne, une fois de plus, du malaise dans les rapports entre la loi et l'accord collectif. Il aurait été tellement plus simple de prévoir légalement l'ensemble des règles de composition et de fonctionnement de l'instance unique tout en admettant qu'un accord collectif puisse les améliorer... Sans doute cela aurait semblé plus dirigiste, mais n'est-ce pas qu'une question d'apparence ?

C — Les réunions communes aux différentes instances de représentation

A défaut de DUP ou d'instance commune conventionnelle, la loi ouvre l'opportunité d'organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel lorsque cela est pertinent.

L'article 17 crée, en effet, un article L. 23-101-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5436KGG) (33) qui autorise l'employeur à "*organiser des réunions communes*" de plusieurs institutions représentatives du personnel parmi celles visées par le livre III du titre II (délégation du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comité de la société européenne, comité de la société coopérative européenne, CHSCT), liste à laquelle est ajoutée l'instance de coordination des CHSCT lorsqu'il en a été créé une. La condition de recours à cette réunion commune est sommaire : il suffit qu'un projet nécessite l'information ou la consultation de plusieurs des institutions visées.

On pense immédiatement aux hypothèses dans lesquelles le comité d'entreprise et le CHSCT doivent être informés et/ou consultés sur des questions identiques (aménagement des conditions de travail, règlement intérieur, etc.), mais bien d'autres configurations sont envisageables. Il est ainsi parfaitement possible d'imaginer une réunion commune du comité central d'entreprise et des comités d'établissements dont l'avis est requis sur un projet. Sur le même schéma, une réunion commune entre l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT semble tout à fait admissible. Toujours dans un souci de limitation du nombre de réunions, la réunion commune pourra comporter un ordre du jour hybride, prévoyant bien sûr le recueil de l'avis commun, mais aussi, des "*points complémentaires selon les règles propres à chaque institution*".

La recherche d'une limitation du nombre de réunions est légitime, tant parce que celles-ci se sont multipliées dans les grandes structures que parce qu'elles peuvent donner lieu à des avis contradictoires qu'il est parfois difficile de concilier et qui font naître des ressentiments chez les représentants dont l'avis n'est pas pris en considération. Toutefois, la conséquence pourrait être pire que le mal qu'elle cherche à guérir. Selon la configuration de l'entreprise, ces réunions communes peuvent amener à rassembler de nombreux représentants du personnel qui éprouveront de plus grandes difficultés à s'exprimer au cours des débats. Quoique le recours à la technique de la visioconférence soit nécessaire pour ne pas anéantir l'intérêt de recourir à ces réunions communes (34), leur dématérialisation potentielle accroît encore le risque qu'un véritable débat ait du mal à s'instaurer.

II — Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel

A — Articulation des compétences dans les entreprises à établissements multiples

Articulation CCE/comité d'établissement. L'article 15 de la loi du 17 août 2015 intègre au Code du travail des dispositions destinées à encadrer l'articulation des compétences entre les différents niveaux de représentation dans les entreprises à établissements multiples. Il s'agit essentiellement de clarifier les attributions du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement d'une part, de l'instance de coordination du CHSCT et des CHSCT, d'autre part.

L'article L. 2327-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5573KGI) est complété par un troisième alinéa qui prévoit que le CCE est "*seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements*" et "*sur les projets décidés au niveau de l'entreprise, lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies*". En parallèle, l'article L. 2327-15 (N° Lexbase : L5572KGH) ajoute aux attributions générales du comité d'établissement le droit d'être "*consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement*".

Ce faisant, la loi codifie la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui jugeait déjà que la répartition des compétences dépendait des pouvoirs de décision des chefs d'établissement (35) et réservait le cas de la double consultation des deux niveaux aux projets d'établissement ayant une incidence sur l'entreprise ou à la mise en œuvre de la décision arrêtée au niveau de l'entreprise nécessitant l'élaboration de dispositions particulières, relevant normalement du chef d'établissement (36).

La loi ajoute, toutefois, deux règles de fonctionnement qui devraient améliorer ces articulations. D'abord, le comité central d'entreprise est désormais formellement soumis aux règles de délai applicables au rendu de ses avis et aux conséquences de l'absence d'avis. Surtout, l'article L. 2327-15 (N° Lexbase : L5572KGH), dans sa nouvelle rédaction, prévoit que l'avis rendu par les comités d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais qui seront fixés par décret, ce qui implique nécessairement que les comités d'établissement soient consultés avant le comité central d'entreprise. On comprend mal pourquoi choisir une consultation préalable des comités d'établissement alors qu'un choix inverse (CCE consulté en premier) avait été fait s'agissant de la consultation relative au plan de sauvegarde de l'emploi, par la loi du 13 juin 2013 (37).

Articulation instance de coordination/CHSCT. Des clarifications sont également apportées à l'articulation des attributions des CHSCT et de l'instance de coordination éventuelle. Alors que cela n'était jusqu'ici qu'une simple faculté, l'instance de coordination devient seule compétente pour organiser le recours à une expertise en cas de risque grave ou de projet important, modifiant les conditions de sécurité ou de travail commun à plusieurs établissements. Elle a désormais l'obligation de rendre un avis, ce qui règle une ambiguïté de l'ancien texte qui pouvait mener à une double consultation de l'instance de coordination et des CHSCT.

Les doubles consultations ne sont, toutefois, pas totalement exclues. L'instance de coordination est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements, et les CHSCT sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement (38). En cas de double avis, celui de chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination qui se prononcera donc dans un second temps (39). L'articulation est cette fois cohérente avec celle appliquée aux CCE et aux comités d'établissements.

B — Recours à la visioconférence

Réunions des IRP par visioconférence. L'article 17 de la loi prévoit, pour la quasi-totalité des institutions représentatives du personnel, la possibilité d'organiser les réunions par visioconférence. Cela concernera précisément le comité d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2325-5-1 N° Lexbase : L5432KGB), le comité central d'entre-

prise (C. trav., art. L. 2327-13-1 N° Lexbase : L5433KGC), le comité de groupe (C. trav., art. L. 2334-2 N° Lexbase : L5582KGT), le comité d'entreprise européen (C. trav., art. L. 2341-12 N° Lexbase : L5434KGD), le comité de la société européenne (C. trav., art. L. 2353-27-1 N° Lexbase : L5435KGE), le CHSCT (C. trav., art. L. 4614-11-1 N° Lexbase : L5438KGI), l'instance de coordination des CHSCT (C. trav., art. L. 4616-6 N° Lexbase : L5439KGG) et, enfin, l'éventuelle réunion commune à plusieurs institutions créée par la loi (C. trav., art. L. 23-101-2, N° Lexbase : L5437KGH).

Les modalités de recours à la visioconférence sont établies de manière similaire par chaque texte. Son usage résultera d'un accord entre les membres de l'institution et l'employeur, ce qui va multiplier les accords atypiques, puisque ces institutions ne sont pas habilitées à conclure des accords collectifs. Si aucun accord n'est trouvé, l'employeur pourra tout de même utiliser la visioconférence, mais dans la limite de trois réunions par institution et par année civile. Un décret devra établir les modalités du vote à bulletin secret lors du recours à la visioconférence. Il s'agit là d'une véritable libéralisation du recours à la visioconférence, tant en comparaison des règles imposées jusqu'ici par le juge que des règles légales ou réglementaires applicables à d'autres types de réunion, hors droit du travail.

La Chambre sociale exigeait, en effet, jusqu'ici, que les participants à la réunion n'aient pas refusé le recours à la visioconférence, refus qui n'aura donc plus aucun effet pour, au maximum, trois réunions par an (40). Elle acceptait le recours à la visioconférence à la condition qu'il ne soit pas procédé à un vote à bulletin secret et qu'aucune des questions posées à l'ordre du jour ne requière une telle modalité de vote (41).

L'usage de la visioconférence est déjà répandu en dehors du droit du travail, s'agissant des réunions d'organes dirigeants de sociétés anonymes, par exemple (42), ou des réunions de comités techniques dans les administrations (43) ou les entreprises publiques (44). Les textes accompagnent, cependant, toujours le recours à la visioconférence de conditions autrement plus restrictives que celles du Code du travail qui, finalement, ne porte d'intérêt qu'au respect du vote à bulletin secret. Ainsi, par exemple, l'article 57 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale (N° Lexbase : L1018G89), exige que le recours à la visioconférence soit "*exceptionnel*" et qu'il soit justifié par "*les circonstances*".

Indéniablement, la visioconférence peut permettre de réaliser de substantielles économies de temps et de coût de trajet, en particulier dans les entreprises éclatées sur un vaste territoire. Elle a, toutefois, pour contrepartie une dématérialisation souvent jugée peu propice à l'épanouissement des débats. N'aurait-il pas été plus équilibré de poser une condition liée à l'étendue géographique des sites de l'entreprise pour imposer le recours à la visioconférence trois fois par an ?

Enregistrement des débats. Dans le domaine de l'usage des TIC, l'article L. 2325-20 du Code du travail (N° Lexbase : L5583KGU), dont le champ est cette fois limité au seul comité d'entreprise, prévoit que "*les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité*" seront établies par décret. Ces procédés, fréquents en pratique, étaient déjà admis à la condition d'être institués par usage ou par accord collectif (45). Leur utilisation sera donc plus généralement admise, ce qui est souhaitable et permet une retranscription sincère des débats dans le procès-verbal de séance (46). On ne peut que regretter que, contrairement à la visioconférence, l'usage de ces procédés ne soit pas étendu aux réunions des autres institutions représentatives du personnel...

C — Informations et consultations du CE

Regroupement des informations-consultations dites "récurrentes". L'imposant -et indigeste— article 18 de la loi du 17 août 2015 réforme les dispositions du Code du travail applicables aux informations et consultations du comité d'entreprise. La quasi-totalité des articles L. 2323-1 (N° Lexbase : L2720H9M) à L. 2323-76 est remaniée. Le plan de la section 1 ("*Attributions économiques*") du chapitre III du titre II du livre 3 de la deuxième partie du Code est entièrement refondu, subdivisé en sept sous-sections (47). Que doit-on en retenir ?

La loi regroupe, d'abord, la plupart des informations-consultations périodiques du comité d'entreprises (annuelles et trimestrielles) en trois informations-consultations annuelles, l'une portant sur "*les orientations stratégiques de l'entreprise*", la seconde sur "*la situation économique et financière de l'entreprise*" et la troisième sur "*la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*" (48). Le contenu de ces différentes thématiques est respectivement détaillé dans les sous-sections 2 (orientations stratégiques de l'entreprise), 3 (situation économique et financière) et 4 (politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi).

La première regroupe les informations-consultations relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise auxquelles sont ajoutées les consultations sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle. L'ar-

article L. 2323-11 (N° Lexbase : L5635KGS) prévoit que cette consultation peut être confiée par accord de groupe au comité de groupe. Si c'est, à notre connaissance, la première fois que la loi envisage de confier un rôle consultatif au comité de groupe, de nombreux accords de groupe avaient déjà pris cette orientation (49). La deuxième regroupe les anciennes informations-consultations périodiques relatives à la situation économique et financière, auxquelles la loi ajoute la consultation sur l'utilisation du CICE. La troisième portera, enfin, sur l'évolution des emplois et des qualifications, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage, l'accueil des stagiaires, les conditions de travail, la durée de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les modalités d'exercice du droit d'expression et la politique sociale.

Les modalités de ces consultations récurrentes (50), le contenu des informations récurrentes délivrées (51) et le nombre de réunions annuelles (52) peuvent être définies par un accord collectif de travail "classique" (C. trav., art. L. 2323-7 N° Lexbase : L2737H9A). Cet accord collectif ou, à défaut, un accord conclu entre le comité d'entreprise et l'employeur, détermine également les délais dans lesquels les avis du comité doivent être rendus (53). L'article L. 2323-35 du Code du travail (N° Lexbase : L6407IZC) ajoute que le comité d'entreprise pourra avoir recours à un expert aux frais de l'entreprise préalablement aux consultations relatives à la situation économique et financière, d'une part, sur la politique sociale et les conditions de travail, d'autre part. En contrepartie, il ne peut plus formellement être recouru à un expert-comptable pour l'analyse des documents comptables, cette analyse pouvant être menée au travers des deux expertises créées.

Quelques informations trimestrielles sont toutefois maintenues, pour les entreprises comptant plus de 300 salariés, sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise et le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire (C. trav., art. L. 2323-60 N° Lexbase : L2882H9M).

Informations ponctuelles. Les informations ponctuelles sont maintenues. Il en est même créé une nouvelle alors que d'autres sont supprimées.

Est ainsi créée une consultation "*en cas de problème ponctuel*" sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, sur les technologies, sur les conditions d'emploi, sur l'organisation du temps de travail, des qualifications ou sur la rémunération (C. trav., art. L. 2323-46 N° Lexbase : L3225IME). Ces questions relevaient, avant la loi, d'une consultation périodique pour les seuls "problèmes généraux".

Sont, en revanche, supprimées, les hypothèses de consultation du comité d'entreprise en cas de projet de conclusion, de révision ou de dénonciation d'un accord collectif de travail (C. trav., art. L. 2323-2 N° Lexbase : L2722H9P), y compris s'il s'agit de conclure un accord d'intéressement (C. trav., art. L. 3312-7 N° Lexbase : L1085H93). Le législateur revient, là, sur près de vingt années d'interprétation constante de la Chambre sociale de la Cour de cassation (54) au nom de la plus grande clarté de distinction des fonctions des élus et des représentants syndicaux (55). L'argument laisse l'observateur sceptique quand, dans le même temps, la loi donne à la négociation collective d'entreprise et donc, entre autres, aux syndicats de l'entreprise, le pouvoir d'aménager les règles de fonctionnement et de consultation du comité...

Expansion du rôle de la base de données économiques et sociales (BDES). Les informations périodiques du comité d'entreprise, par remise de rapports ou de bilan, avaient subsisté après la mise en place de la BDES, à la suite de la loi du 13 juin 2013. La loi "Rebsamen" réforme donc ce système d'information, supprime l'obligation de remise des rapports et bilans (bilan social, rapport de situation comparée hommes/femmes, rapport sur la situation économique, etc.) pour ne laisser subsister que la BDES, qui sera, toutefois, abondée des mêmes informations que celles qui résultaient des bilans et rapports supprimés (56).

Les informations remises au CHSCT viendront, elles aussi, abonder la base de donnée (C. trav., art. L. 2323-9 N° Lexbase : L2743H9H) qui intègre, en outre, une nouvelle catégorie d'informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2323-8, 1° bis N° Lexbase : L2739H9C).

On se souviendra que le bilan social annuel pouvait être librement consulté, à sa demande, par un salarié de l'entreprise. Pour maintenir cette possibilité, malgré la disparition formelle du bilan social, l'article L. 2323-24 du Code du travail (N° Lexbase : L2787H94) conserve l'obligation de mettre à disposition le bilan social aux salariés qui en font la demande. Cette mise à disposition peut être techniquement complexe et impliquera que la BDES comporte une partie distincte afin de recevoir les informations qui composaient le bilan social. Le bilan doit également être tenu à la disposition de l'inspection du travail.

D — Mesures spécifiques au CHSCT

Conditions de mise en place d'un CHSCT. Prenant acte d'une jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de

cassation rendue en 2014 (57), l'article L. 4611-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5576KGM) prévoit désormais que *"les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux"*.

Ainsi, dans une entreprise de plus de cinquante salariés, mais dont aucun des établissements ne dépasse ce seuil, un CHSCT devra tout de même être institué dans un des établissements, et couvrira l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, dans lesquelles certains établissements distincts seulement atteignent le seuil de cinquante salariés, tous les salariés des établissements, en-deçà de ce seuil, seront rattachés au CHSCT d'un autre établissement. Dès lors que l'effectif global de l'entreprise dépasse cinquante salariés, tous les salariés seront donc, désormais, rattachés à un CHSCT, sans restriction liée à l'existence d'établissements distincts.

Mandat des élus au CHSCT. Par une voie détournée et un procédé alambiqué, la loi porte la durée du mandat des membres du CHSCT de 2 à 4 ans. L'article R. 4613-5 du Code du travail (N° Lexbase : L8983H9L) dispose, pour le moment, que ce mandat a une durée de deux années. Le nouvel article L. 4613-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5579KGG) dispose, toutefois, que le mandat des élus du CHSCT *"prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés"*, donc après quatre ans, ce qui imposera l'abrogation ou la modification du texte réglementaire évoqué. S'il peut parfois être reproché à l'allongement de la durée des mandats des représentants du personnel de n'avoir d'autre objectif que l'économie d'un scrutin, il en va autrement dans ce cas de figure. La technicité des compétences requises pour siéger au CHSCT justifie l'acquisition d'une plus grande expérience par les élus, qui gagneront donc à rester en place pour quatre années. A cela s'ajoute que la composition du collège désignatif étant fortement susceptible d'être identique, les élections biennales pouvaient souvent mener à des reconductions pure et simple. La simplification procédurale qui découle de l'allongement du mandat est donc pertinente.

Fonctionnement du CHSCT. Le texte apporte, enfin, quelques aménagements au fonctionnement du CHSCT.

Un nouvel article L. 4612-8 du Code du travail (N° Lexbase : L5581KGS) introduit les dispositions législatives relatives aux consultations obligatoires du CHSCT, et prévoit que le comité et l'instance de coordination *"disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises"* (58). Un accord collectif d'entreprise conclu avec les syndicats ou, à défaut, un accord atypique conclu avec les membres du CHSCT ou de l'instance de coordination fixe les délais dans lesquels les avis sont rendus et le délai dans lequel le CHSCT communique son avis au comité d'entreprise lorsque les deux instances doivent être consultées. Cette mesure légalise la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui jugeait déjà que l'avis du CHSCT devait précéder celui du CE, ce qui semble logique au vu de la compétence plus étroite du premier, qui permet d'éclairer les attributions plus vastes du second (59). Ce type d'articulation devrait, cependant, tendre à se raréfier, si toutefois les différentes opportunités de réunions communes étudiées précédemment trouvent grâce aux yeux des entreprises.

L'article L. 4614-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5578KGP) prévoit la rédaction d'un règlement intérieur du CHSCT qui *"détermine [...] les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux"*. L'usage du présent de l'indicatif pourrait laisser penser que la mise en place de ce règlement intérieur est impérative, ce qui n'est pas tout à fait certain. En effet, l'article L. 2325-2 (N° Lexbase : L9792H88), qui prévoit la mise en place d'un règlement intérieur du comité d'entreprise, est rédigé en termes similaires et son caractère impératif est contesté (60). Une autre question pourrait faire débat, celle de l'articulation de l'accord entre l'employeur et le CHSCT, qui détermine les délais pour rendre les avis et le règlement intérieur. L'accord en question n'est pas un accord collectif mais un accord atypique. Il implique, toutefois, l'accord de l'employeur. Le texte ne prévoit pas si l'employeur peut, ou non, prendre part au vote sur l'adoption du règlement intérieur (61). Quoiqu'il en soit, même si l'employeur devait être admis à participer au scrutin, son vote pourrait difficilement être assimilé à une manifestation de volonté destinée à former un accord, fût-il atypique. Il faudra donc cumuler la rédaction d'un règlement intérieur et d'un accord.

Enfin, il faut relever que l'article L. 2323-8 du Code du travail (N° Lexbase : L2739H9C) donne désormais accès à la base de données économique et sociales aux membres du CHSCT.

(1) Etude d'impact, pp. 75 et 81.

(2) V. *infra*.

(3) Les dispositions transitoires, sises à la fin de l'article 13, prévoient tout de même la possibilité de maintenir une DUP préexistante et un CHSCT distinct pendant deux cycles électoraux de ce comité après celui en cours, soit

presque six ans si l'élection a eu lieu peu de temps avant l'entrée en vigueur de la loi.

(4) Cette concordance était déjà exigée du Conseil d'Etat et de la Chambre sociale de la Cour de cassation : v. CE, 1^o et 4^o s-s-r., 8 septembre 1995, n^o 160 301, publié aux tables du recueil Lebon (N^o Lexbase : A5561ANB); Cass. soc., 14 décembre 1995, n^o 94-60.578 (N^o Lexbase : A9631AAX), Dr. soc., 1996, p. 201, obs. M. Cohen; RJS, 1996, p. 63, note J. Savatier.

(5) V. G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, D., 29^{ème} éd., 2015, pp. 1079 et s..

(6) Le cadre de mise en place d'un CHSCT dans un établissement peut être identique à celui du comité d'établissement, mais peut aussi s'en distinguer en fonction des secteurs d'activité, v. Cass. soc., 29 janvier 2003, n^o 01-60.802, FS-P+B (N^o Lexbase : A8237A4T).

(7) Critères : implantation géographique distincte ; caractère de stabilité ; activité spécifique ; direction autonome ; CE 1^o et 2^o s-s-r., 6 mars 2002, n^o 230 225, Inédit aux tables du recueil Lebon (N^o Lexbase : A2671AYL).

(8) C. trav., art. L. 2324-3 (N^o Lexbase : L5798I37).

(9) Scrutin indirect par un collège désignatif.

(10) Cass. soc., 14 décembre 1995, n^o 95-60.043, publié (N^o Lexbase : A4998CHL).

(11) Cass. soc., 26 juin 1996, n^o 95-60.895 (N^o Lexbase : A9654AAS). Cette décision pouvait, toutefois, laisser penser à une restriction aux seuls protocoles d'accords préélectoraux : *"que le nombre des délégués du personnel qui constituent la délégation unique est fixé par décret en Conseil d'Etat, et que ce nombre ne peut être augmenté que par protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales intéressées"*.

(12) Cass. soc., 27 mai 1999, n^o 98-60.310, inédit (N^o Lexbase : A1571C4X).

(13) La désignation d'un secrétaire adjoint est une pratique déjà courante dans les grands comités d'entreprise, v. M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupes*, LGDJ, 10^{ème} éd., 2013, p. 402.

(14) Le nouvel article L. 2326-5, 2^o du Code du travail (N^o Lexbase : L5415KGN) va dans ce sens en disposant que *"le secrétaire et le secrétaire adjoint [...] exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail"*.

(15) V. Etude d'impact, préc., p. 102.

(16) C. trav., art. L. 4614-7 (N^o Lexbase : L1802H9M).

(17) C. trav., art. L. 2315-8 (N^o Lexbase : L2684H9B).

(18) C. trav., art. L. 2325-14, dans son ancienne rédaction (N^o Lexbase : L6271IS3). A noter que le nouveau texte, issu de la présente loi, rehausse ce seuil de 150 salariés, si bien qu'il n'y a finalement pas de distinction, dans les entreprises de moins de 300 salariés, selon qu'il existe, ou non, une DUP.

(19) C. trav., art. L. 2327-14 (N^o Lexbase : L9908H8H). La règle est également étendue à l'établissement de l'ordre du jour du CHSCT, cf. *infra*.

(20) C. trav., art. L. 2325-16 (N^o Lexbase : L9820H89).

(21) C. trav., art. R. 4614-3 (N^o Lexbase : L2404IXC), sauf urgence.

(22) C. trav., art. L. 2393-1 (N^o Lexbase : L5427KG4), cf. *infra*.

(23) V., par ex., la consultation de la délégation au cours d'une réunion consacrée aux attributions du comité d'entreprise sur une question relevant de la compétence de la délégation du personnel, avis considéré comme n'étant pas valable, Cass. soc., 10 décembre 2014, n^o 13-12.529, F-D (N^o Lexbase : A6124M7X).

(24) C. trav., art. L. 2322-7 (N^o Lexbase : L5718KGU).

(25) Cass. soc., 17 mars 2004, n^o 02-60.579, FS-P+B+R+I (N^o Lexbase : A5881DBG) et les obs. de G. Auzero, *Cadre de la mise en place de la délégation unique du personnel et conséquences du franchissement du seuil de 200 salariés*, Lexbase Hebdo n^o 114 du 1^{er} avril 2004 — édition sociale (N^o Lexbase : N1050ABI). Cette jurisprudence

trouverait, toutefois, difficilement à s'appliquer depuis que la Chambre sociale -et la présente loi— imposent la concordance entre entreprise et établissement, cf. *supra*.

(26) C. trav., art. L. 5124-5 (N° Lexbase : L0649IXC).

(27) Cf. *supra*.

(28) C. trav., art. L. 4613-1 (N° Lexbase : L5579KGG); cf. *infra*.

(29) Une mesure similaire prévoit la présence des personnes figurant sur la liste dressée par l'article L. 4613-2 (N° Lexbase : L5745KGU) pour les réunions relatives aux attributions du CHSCT.

(30) Par ex., Cass. soc., 14 février 2007, n° 06-60.162, F-D (N° Lexbase : A2274DUR).

(31) Toutefois, l'article L. 4611-7 du Code du travail (N° Lexbase : L1733H93) légitime clairement la faculté de prévoir une représentation syndicale au CHSCT, texte qui n'a pas d'équivalent dans le titre consacré à l'instance commune conventionnelle.

(32) En raison du recours à l'adverbe "notamment".

(33) Doit-on encore s'étonner, avec un tel soin porté à la numérotation des articles, que le Code du travail soit jugé illisible...

(34) C. trav., art. L. 23-101-2 (N° Lexbase : L5437KGGH).

(35) Cass. soc., 5 juillet 2006, n° 04-18.814, FS-P+B (N° Lexbase : A4325DQA), Bull. civ. V, n° 239; Cass. soc., 13 octobre 2011, n° 09-13.110, FS-P+B (N° Lexbase : A8619GBT); JCP éd. S, 2011, 1143, note L. Draï.

(36) Cass. soc., 25 juin 2006, n° 00-20.939, publié (N° Lexbase : A0106AZX), Bull. civ. V, n° 217.

(37) C. trav., art. L. 1233-36 (N° Lexbase : L0705IXE) : "*le ou les comités d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30 (N° Lexbase : L0709IXK)*".

(38) C. trav., art. L. 4616-1 (N° Lexbase : L5571KGG).

(39) C. trav., art. L. 4616-3 (N° Lexbase : L5570KGE).

(40) Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20.918, F-P+B, sur le second moyen (N° Lexbase : A0631HZE).

(41) *Ibid.*. Le Conseil d'Etat adoptait, toutefois, une position plus souple et acceptait le vote à bulletin secret sur chaque site où se déroulait la visioconférence, v. CE 4° s-s, 9 septembre 2010, n° 327 250, Inédit aux tables du recueil Lebon (N° Lexbase : A9692E8H).

(42) C. com., art. L. 225-37 (N° Lexbase : L3625IPX).

(43) Décret n° 2011-184 du 15 février 2011, relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (N° Lexbase : L4035IP7), art. 42.

(44) Voies navigables de France, C. transp., art. R. 4312-45 (N° Lexbase : L5133I4U); La Poste, décret n° 2011-1063 du 7 septembre 2011, relatif aux comités techniques de La Poste (N° Lexbase : L0501IRY), art. 33.

(45) M. Cohen, L. Millet, préc., p. 373.

(46) L'article L. 2325-20 (N° Lexbase : L5583KGU) légalise le rôle de rédacteur du PV du secrétaire du CE (v. C. trav., art. R. 2325-3 N° Lexbase : L0203IAR) et le contraint à un délai de transmission du PV à l'employeur.

(47) En lieu et place des dix sous-sections préexistantes...

(48) C. trav., art. L. 2323-6 (N° Lexbase : L2734H97).

(49) M. Gadrat, *Le contenu des accords de groupe*, Dr. soc., 2010, p. 651, spéc. n° 15.

(50) A l'exception de celles relevant des orientations stratégiques.

(51) A l'exception des documents comptables.

(52) Sans que ce nombre puisse être inférieur à six.

(53) La loi crée un renvoi réciproque entre l'article L. 2323-3 (N° Lexbase : L0659IXP) et l'article L. 2323-7 (N° Lexbase : L2737H9A) qui aboutit à une sorte de "boucle sans fin"...

(54) Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498 (N° Lexbase : A2677AC7) ; *Les grands arrêts du droit du travail*, 4ème éd., n° 159.

(55) Etude d'impact, préc., p. 112.

(56) V. notamment C. trav., art. L. 2323-20 (N° Lexbase : L2775H9N) qui intègre la consultation du CE sur le bilan social à la consultation annuelle.

(57) Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-12.207, FS-P+B+R (N° Lexbase : A7572ME8) ; RJS, 2014, n° 407.

(58) Comp. pour le comité d'entreprise, C. trav., art. L. 2323-3 (N° Lexbase : L0659IXP).

(59) Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678, FS-P+B (N° Lexbase : A4761IQE) ; Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196, FS-P+B (N° Lexbase : A8894KIA) et nos obs., *La consultation concurrente du comité d'entreprise et des CHSCT*, Lexbase Hebdo n° 539 du 12 septembre 2013 — édition sociale (N° Lexbase : N8432BTH).

(60) M. Cohen, L. Millet, préc., p. 407.

(61) Le troisième alinéa de l'article L. 4614-2 (N° Lexbase : L5578KGP) issu de la loi prévoit, seulement que "*le président de participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel*". L'adoption du règlement intérieur n'est pas une consultation.

Revue

05

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Rel. collectives de travail] Textes

Loi "Rebsamen" : réforme des parcours professionnels des représentants des salariés (art. 10 et 11) et des missions du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux (art. 25)

11290003

N° Lexbase : N8829BUK



par Gilles Auzero, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux

Réf. : Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi (N° Lexbase : L0394IXU) est venue réformer le dialogue social dans l'entreprise, en abordant notamment la question de la représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (I) ou encore celle des missions du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux (II). Si la loi dite "Rebsamen" apporte ainsi des précisions sur des sujets divers et variés, elle suscite, toutefois, encore certaines interrogations.

I — La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (art. 10 et 11 de la loi)

En rendant obligatoire la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises privées, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, a constitué un progrès considérable dans la mise en œuvre du droit constitutionnel des salariés à participer à la gestion des entreprises (1). Il faut, en effet, se souvenir qu'antérieurement à cette réforme la présence de représentants des salariés dans les instances précitées n'était qu'une simple faculté, à tout le moins dans les entreprises privées (2).

Si le progrès était réel sur le plan des principes, le législateur de 2013 s'est employé à borner le champ d'application de la réforme, en énonçant de restrictives conditions ; réduisant ainsi grandement le nombre de sociétés susceptibles d'être concernées par l'obligation en cause.

Sans supprimer ces conditions, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3), les atténue de manière importante, élargissant ainsi le champ d'application de l'obligation d'assurer la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (A). Pour le reste, la loi "Rebsamen" apporte quelques précisions sur la mise en place et la formation de ces représentants (B).

A — Elargissement du champ d'application de l'obligation

Sans même attendre le bilan d'application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (3), le législateur a donc souhaité lever certains obstacles à la mise en œuvre de l'obligation en cause, qu'il avait lui-même érigés. Dans sa rédaction issue de la loi précitée, l'article L. 225-27-1 du Code de commerce (N° Lexbase : L0616IX4) disposait que *"dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du Code du travail (N° Lexbase : L6220IS8), il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 (N° Lexbase : L3630IP7) et L. 225-18 (N° Lexbase : L5746ISM) du présent Code, des administrateurs représentant les salariés"* (4).

La loi du 17 août 2015 revient, d'une part, sur les seuils d'effectif requis et, d'autre part, sur l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (5).

S'agissant, en premier lieu, des seuils d'effectifs, ils passent de cinq mille à mille salariés et de dix mille à cinq mille salariés. Cette modification n'appelle guère de commentaires, si ce n'est pour dire qu'elle est, à l'évidence, de nature à conduire un plus grand nombre de groupes de sociétés, voire de sociétés uniques, à devoir se conformer aux obligations prescrites par le Code de commerce.

En second lieu, la loi commentée supprime la condition tenant à l'obligation, pour la société, de mettre en place un comité d'entreprise. Cette exigence avait pour objet *"d'écarter du champ de l'obligation, les sociétés holding comprenant très peu de salariés"* (6). Cette exclusion nous avait paru contestable (7), ne serait-ce que parce que le fait qu'une société *holding* emploie moins de cinquante salariés ne change rien au fait qu'elle assume la même fonction que n'importe quelle autre société mère ou, encore plus sûrement, qu'une société *holding* qui employant plus de cinquante salariés.

En tout état de cause, cette restrictive condition n'était nullement exclusive de l'application du respect du dispositif de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce. Il convient, en effet, de souligner que ce dernier texte dispose, dans ce qui était antérieurement à la loi "Rebsamen" son alinéa 2, qu'*"une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, dès lors qu'elle la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation"*. Il faut ainsi comprendre que lorsque la société mère remplit toutes les conditions requises et que des représentants des salariés siègent effectivement dans son conseil d'administration ou de surveillance, ses filiales échappent à cette obligation, alors même qu'elles rempliraient aussi les conditions légales. En revanche, si la société mère n'est pas soumise au dispositif, ses filiales ont vocation à l'être.

La loi du 17 août 2015 vient ajouter un deuxième alinéa à l'article L. 225-27-1 du Code de commerce (N° Lexbase : L5565KG9), au terme duquel, *"sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du Code du travail (N° Lexbase : L6220IS8), une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue au premier alinéa du présent I si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions et appliquant l'obligation prévues au même alinéa"*.

Ce texte, dont on devine qu'il vise les sociétés *holding*, apparaît curieusement rédigé, étant précisé que l'on ignorait qu'une société pouvait avoir pour "activité" (8) d'acquérir et, surtout, de gérer des filiales. Sans doute le législateur a-t-il oublié la nécessaire indépendance des personnes morales composant les groupes de sociétés (9). Cela étant précisé, il apparaît donc que, lorsque la société mère a pour activité principale d'acquérir et de gérer des filiales et des participations (*i.e.* lorsqu'elle est une société *holding*), et qu'elle emploie moins de cinquante salariés, elle n'est pas tenue de garantir la présence de représentants des salariés au sein de son conseil d'administration ou de surveillance, dès lors qu'une ou plusieurs de ses filiales en sont pourvues, conformément à la loi.

On peut se demander si, en fin de compte, le législateur n'a pas formulé différemment la règle qu'il avait énoncée en 2013... En application de la loi du 14 juin 2013, et ainsi que nous l'avons déjà dit, une société *holding* employant moins de cinquante salariés n'était pas tenue de se soumettre au dispositif de l'article L. 225-27-1 ; auquel cas ses filiales l'étaient. Désormais, cette même société *holding* n'est pas plus soumise à ce dispositif si une ou plusieurs de ses filiales le sont ! Où est le progrès ? Sans doute dans l'inversion de la perspective... Il faut encore ajouter qu'il sera rare qu'une filiale soit soumise au dispositif, antérieurement au fait de savoir si la société mère l'est elle-même ; si ce n'est dans le cas où celle-ci vient à acquérir les titres d'une société déjà soumise au dispositif.

Quant à la société *holding* employant plus de cinquante salariés, elle reste soumise au dispositif ; la loi de 2015 n'apportant aucun changement de ce point de vue. Et si tel est le cas, ses filiales y échappent, en application de l'alinéa 3, nouveau, de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce.

Pour conclure sur ce point, il convient encore de mentionner que la loi du 17 août 2015 énonce des dispositions transitoires, qui n'ont pas été codifiées. Selon l'article 11, II de la loi, "*dans les sociétés soumises à l'obligation prévue aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 (N° Lexbase : L5563KG7) ou L. 226-5-1 (N° Lexbase : L0621IXB) du Code de commerce sur le fondement de la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation*".

Cette assemblée générale doit avoir lieu au plus tard dans les six mois suivant la clôture :

-de l'exercice 2016 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger ;

-de l'exercice 2017 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger.

Ce même article 11, II dispose enfin, que, "*dans les sociétés mentionnées au premier alinéa du I des articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du Code de commerce qui ne sont pas soumises à l'obligation prévue au même alinéa dans sa rédaction antérieure à la présente loi et dont l'une des filiales, directe ou indirecte, est soumise à l'obligation prévue aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du même Code sur le fondement de leur rédaction antérieure à la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard à la date du terme des mandats exercés, dans la ou les filiales ci-dessus mentionnées, par les administrateurs et les membres du conseil de surveillance représentant les salariés*". Il semble découler de ce texte obscur que les sociétés *holding* devant mettre en place des représentants des salariés, en application des dispositions nouvelles, pourront attendre l'échéance des mandats des représentants des salariés siégeant au sein des filiales pour, effectivement, se conformer au dispositif.

B — Mise en place et formation des représentants des salariés

Election et désignation. Dès lors qu'une société est effectivement soumise à l'obligation de faire siéger un ou plusieurs représentant des salariés au sein de son conseil d'administration ou de surveillance (10), ces derniers sont élus ou désignés selon différentes voies, énumérées par l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, et laissées au libre choix de l'assemblée générale extraordinaire qui doit modifier les statuts en ce sens. Celle-ci peut opter, notamment et en substance, pour :

-l'organisation d'une élection auprès des salariés ;

-la désignation, selon les cas, par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise ;

-la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages aux élections professionnelles.

La loi "Rebsamen", en conformité avec d'autres de ses dispositions allant dans le même sens (11), impose le respect de la parité dans les deux premiers cas qui viennent d'être évoqués. Plus précisément, l'élection des administrateurs représentant les salariés respecte la parité conformément à l'article L. 225-28 du Code de commerce (N° Lexbase : L0740IXP), tandis que lorsque deux administrateurs sont désignés, le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise désigne une femme et un homme. On peut se demander pourquoi la désignation par les organisations syndicales échappe à une telle exigence.

Formation. Dans la mesure où, à l'évidence, on ne s'improvise pas administrateur de sociétés (12), la loi du 14 juin 2013 a pris soin de prévoir que les représentants des salariés assumant de telles fonctions bénéficient, "*à leur demande, d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à charge de la société*" (C. com., art. L. 225-30-2 [N° Lexbase : L5564KG8](#)). Tout en précisant que ce temps de formation ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants des salariés, ce même texte renvoyait à un décret le soin de définir ses modalités et, notamment, sa durée.

Il aura fallu attendre pratiquement deux ans pour que ce texte réglementaire voit le jour ! On doit, en effet, au décret n° 2015-606 du 3 juin 2015 ([N° Lexbase : L752718B](#)), d'avoir introduit un article R. 225-34-4 ([N° Lexbase : L727018R](#)) dans le Code de commerce disposant, notamment, que "*le temps consacré à la formation des administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 est déterminé par le conseil d'administration, sans pouvoir être inférieur à vingt heures par an, au cours du mandat*".

Ayant, visiblement, une confiance toute relative dans le pouvoir exécutif, le législateur modifie, par le texte commenté, l'article L. 225-30-2 du Code de commerce, afin de prévoir que la durée de la période de formation qu'il institue ne peut être inférieure à vingt heures par an.

II — Missions du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux (art. 25 de la loi) (13)

On se souvient que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ([N° Lexbase : L6066IZP](#)) a institué un fond paritaire chargé d'une mission de service public, apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, au titre de leur participation à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation ou au suivi d'activités concourant au développement et à l'exercice des missions définies à l'article L. 2135-11 du Code du travail ([N° Lexbase : L5725KG7](#)) (C. trav., art. L. 2135-9 [N° Lexbase : L6241IZ8](#) et s.). Le législateur a ainsi souhaité donner de la transparence au financement des organisations syndicales et des groupements d'employeurs, dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle était nécessaire. Le dispositif mis en place s'avère, toutefois, d'une redoutable complexité technique ; ce qu'il faut regretter, d'autant plus que la simplicité pouvait ici être atteinte.

La loi du 17 août 2015 apporte quelques modifications de détail au fonctionnement de ce fonds paritaire. Tout d'abord, elle modifie l'article L. 2135-11 du Code du travail, qui définit les missions d'intérêt général des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs que le fonds est autorisé à financer. Le fonds peut notamment encourager la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat. Leur participation peut prendre la forme d'une négociation, d'une consultation ou encore d'une concertation. Cette activité doit être financée par la subvention de l'Etat versée au fonds paritaire. La loi "Rebsamen" conserve ces dispositions, mais précise que le fonds paritaire peut également financer "*l'animation et la gestion d'organismes de recherche*".

Depuis le 1er janvier 2015, l'indemnisation du congé de formation économique, sociale et syndicale est assurée au moyen des crédits du fonds paritaire spécifique dédié au financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les employeurs ne sont plus tenus de maintenir la rémunération du salarié (14).

La loi "Rebsamen" rétablit l'article L. 3142-8 du Code du travail ([N° Lexbase : L5724KG4](#)) afin de prévoir 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, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement (15). Si l'entreprise est, d'ores et déjà, couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14 ([N° Lexbase : L0595H9W](#)), la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié (16).

Comme la rémunération du salarié ne saurait rester à la charge définitive de l'employeur, une convention conclue entre celui-ci et l'organisation syndicale fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat.

(1) Sur cette réforme, v. nos obs., *La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance*, Dr. soc., 2013, p. 740 ; E. Jeansen et F. Maréchal, *Participation des salariés à la gestion de l'entreprise, nouvelle formule*, JCP éd. S, 2013, 1272.

(2) Il faut, certes, mentionner, pour ces mêmes entreprises, la présence obligatoire de représentants du comité d'entreprise au sein des conseils d'administration et de surveillance (C. trav., art. L. 2323-62 N° Lexbase : L2888H9T et s.). Mais, outre qu'il ne s'agit pas, à proprement parler, de représentants des salariés, les mandataires du comité n'ont qu'une voix consultative. Peut aussi être évoqué le dispositif prévoyant, sous certaines conditions, la présence obligatoire de représentants de salariés actionnaires, dotés, quant à eux, d'une voix délibérative. Mais, il s'agit là de la représentation d'une catégorie particulière d'actionnaires et non des salariés.

(3) La loi du 14 juin 2013 disposait, en effet, qu'"avant le 30 juin 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration et de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance" (art. 9, IX).

(4) Les mêmes règles étaient énoncées à l'article L. 225-79-2, ancien du Code de commerce (N° Lexbase : L0619IX9) pour les sociétés en commandite par actions.

(5) Ne restent concernées par le dispositif, que les sociétés obligatoirement dotées d'un conseil d'administration ou de surveillance, c'est-à-dire les sociétés anonymes, qu'elles soient à structure moniste ou dualiste, et les sociétés en commandite par actions.

(6) V. le rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, par G. Germain (rapp. n° 847).

(7) V. notre art. préc., p. 743.

(8) Activité qu'il faut, semble-t-il, distinguer de l'objet social.

(9) A moins qu'il y est ici comme un hommage à la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation relative au cœmploi...

(10) Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze, et au moins un s'il est égal ou inférieur à douze. On aura compris que les représentants des salariés sont "ultra-minoritaires" ; situation sur laquelle le législateur s'est abstenu de revenir.

(11) On songe principalement aux listes de candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise.

(12) Encore que l'attitude de certains administrateurs plus "professionnels" laisse, parfois, dubitatif.

(13) Est aussi modifié par ce même article 25, l'article L. 2135-7 du Code du travail (N° Lexbase : L5726KG8), afin de prévoir que les éventuelles indemnités de fonction, payées par l'organisation syndicale, sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

(14) Rappelons que, jusqu'au 31 décembre 2014, dans les entreprises de dix salariés et plus, l'employeur était tenu de rémunérer ce congé dans la limite de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours (C. trav. art. L. 3142-8 N° Lexbase : L6250ISB, abrogé et R. 3142-1 N° Lexbase : L9364H9P).

(15) La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire lui est annexé.

(16) L'employeur maintient les cotisations et les contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Revue

06

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Hygiène et sécurité] Textes

Loi "Rebsamen" : de la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité (art. 28)

11290050

N° Lexbase : N8857BUL



par Julien Bourdoiseau, Maître de conférence HDR à la Faculté de droit de Tours, Conseil scientifique cabinet Exceptio avocats

Réf. : Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)

1. Flacon. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3), est l'occasion -manquée quelques jours plus tôt (1)— de corriger le régime juridique du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). L'empressement du législateur est palpable en la matière. En atteste l'insertion de l'article 28 dans une série de dispositions ordonnées systématiquement dans un titre 1er intitulé "Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise", ce qui est, pour le moins, peu en phase avec la santé et la sécurité au travail. Ceci étant dit, qu'importe le flacon...

2. Ivresse. La simplification réclamée par les employeurs est accordée par le législateur. Les organisations patronales donnent un *satisfecit*. La remise à Monsieur le premier Ministre, à sa demande, d'un rapport circonstancié sur les vices et vertus du dispositif emporte la conviction ("Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention"). Il faut bien reconnaître que le droit du compte personnel de prévention de la pénibilité est des plus complexes. Partant, il n'est, pour ainsi dire, pas praticable. La promesse avait pourtant été faite de prendre utilement en compte la pénibilité dans l'âge de départ à la retraite. "La justice du système de retraites" en dépendait, disait-on.

3. Promesse. Le compte personnel de prévention de la pénibilité a été inventé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (N° Lexbase : L24961ZH). Il est la résultante d'un échec (relatif) des lois précédentes portant réforme des retraites : échec de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites (N° Lexbase : L9595CAM3), qui introduit la notion de pénibilité (art. 12) ; échec de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites (N° Lexbase : L3048IN9), qui invente tout un régime de prévention des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur exposé (CSS, art. L. 138-29, abrogé N° Lexbase : L3104INB et C. trav., art. L. 4121-3-1, abrogé N° Lexbase : L3099IN4).

4. Assurance. Le travailleur salarié est désormais assuré, à la condition qu'il ait cumulé des points en nombre suffisant sur son compte (C. trav., art. L. 4162-2 N° Lexbase : L5740KGP et R. 4162-4 N° Lexbase : L4082I4X), de pouvoir échapper, en tout ou partie, à la pénibilité au travail, lorsqu'il a été exposé à un ou plusieurs facteurs (pour l'heure et en l'état du droit positif : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités exercées en milieu hyperbare). L'utilisation desdits points (plafonnés à 100 au cours de la carrière professionnelle ; C. trav., art. R. 4162-2, III) est laissée par la loi à l'appréciation de ce dernier, qui peut ainsi faire financer en tout ou partie :

— une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi (C. trav., art. L. 4162-5 N° Lexbase : L2591IZY) ;

— une réduction du temps de travail (C. trav., art. L. 4162-6 N° Lexbase : L2592IZZ et s.) ;

— une majoration de la durée d'assurance vieillesse ou un départ en retraite anticipé (C. trav., art. L. 4162-10 N° Lexbase : L2596I28).

Le dispositif est sans comparaison en droit de la Sécurité sociale.

5. Sécurité sociale. D'ordinaire, les droits sociaux sont acquis sur la base de faits générateurs qui ne sont pas établis par l'employeur. Les prestations en espèce sont ainsi payées, pour ne prendre qu'un exemple, sur la foi de l'arrêt de travail prescrit par le médecin. Relativement au C3P, c'est en revanche l'employeur qui abonde (dans tous les sens du terme : tant en points qu'en euros), et qui, mécaniquement, garantit au travailleur exposé un droit subjectif au retrait (qui ne dit pas son nom mais qui constitue bien un genre en soi). Tout à fait averti du pouvoir laissé dans les mains de l'employeur et de l'impérieuse nécessité d'assurer l'égal traitement des personnes placées dans une même situation, le législateur contraint à l'observance de seuils d'exposition que le pouvoir réglementaire se charge de définir. Il exige, dans la foulée, la rédaction d'une fiche individuelle. Le meilleur est décidément l'ennemi du bien. Aussitôt le dispositif annoncé, le législateur est prié de reprendre sa copie. C'est que la défiance gagne les rangs.

5. Défiance. La lecture de l'article L. 4161-1 (N° Lexbase : L2587IZT), désormais ancien du Code du travail -puisque la fameuse fiche individuelle a été supprimée (bien que les décrets d'application n'aient pas été encore abrogés, v. typiquement l'article D. 4161-1 N° Lexbase : L3950I43)— se suffit à elle-même pour comprendre l'accueil réservé (doux euphémisme) des employeurs, particulièrement des patrons de TPE/PME. Morceau d'anthologie : "*Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 (N° Lexbase : L9296I3P). Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document [...]*". En résumé, attendre des opérateurs qu'ils défèrent à l'ordre de la loi dans ces conditions était illusoire. Et les employeurs de craindre, de surcroît, que la déclaration d'une exposition à des facteurs de risque ne fonde le travailleur exposé à rechercher une responsabilité sur le fondement de l'inexécution de l'obligation de sécurité résultat. L'éventualité d'une majoration du taux de cotisation AT/MP, en sus du paiement de la cotisation due au titre du C3P (C. trav., art. L. 4162-20 N° Lexbase : L5742KGR), sont ressentis comme une double peine de trop. Une simplification tous azimuts du dispositif s'imposait manifestement. La loi dite "Rebsamen" s'applique à recueillir l'adhésion des destinataires de la norme : loi relative au dialogue social oblige (loi n° 2015-990 du 6 août 2015, relative à la croissance,

l'activité et l'égalité des chances économiques N° Lexbase : L4876KEC, obligeant tout autant sinon plus).

6. Adhésion ? En premier lieu, l'article L. 4161-3, nouveau du Code du travail (N° Lexbase : L5449KGW) prévient le risque de contentieux. "*Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 (N° Lexbase : L5736KGGK) ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation [...] d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...]*". La tentation présumée du juge d'étendre hypothétiquement le champ du livre IV du Code de la Sécurité sociale est aussitôt réfrénée. Chose faite, la loi encourage en second lieu l'employeur à procéder. Pour ce faire, le législateur facilite sa tâche. L'employeur se "contente", désormais, de déclarer en ligne aux caisses (caisses d'assurance retraite et de santé au travail, caisse d'assurance vieillesse, caisses de mutualité sociale agricole) les facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4161-1) (2). Reste qu'il s'agit d'une énième déclaration... Mais il y a plus. L'article L. 4161-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5741KGQ) dispose, à présent, qu'"*en l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret*". Et la loi de disposer que "*l'employeur, qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés, est présumé de bonne foi*".

7. Foi. Le législateur, qui a foi dans le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité, comme en témoignent ces quelques retouches (3), qui en appellent nécessairement d'autres du reste, gagnerait décidément à laisser le pointillisme pour la fresque. Ce faisant, il ne serait pas empêché de fixer, par de grandes vues, les maximes générales du droit et d'établir des principes féconds en conséquences (Constitution de 1958, art. 34 N° Lexbase : L1294A9S) (4).

(1) La petite loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques comportait un article 97 *quinquies* portant simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il fut supprimé lors des ultimes débats parlementaires.

(2) La déclaration dématérialisée dont il est question est la déclaration annuelle des données sociales (DADS) visée à l'article L. 133-5-4 du Code de la Sécurité sociale (N° Lexbase : L9154I8K). Elle peut être faite *via* le logiciel de paie. Elle peut être également faite sur <https://www.e-ventail.fr> ou <http://www.net-entreprises.fr>.

(3) Il en est quelques autres qui tiennent entre autres à la réforme de la gestion du C3P (C. trav., art. L. 4162-11 N° Lexbase : L5738KGM) et à la prescription de l'action du salarié en vue de l'attribution de points, qui passe de trois à deux ans (C. trav., art. L. 4162-16 N° Lexbase : L5743KGS).

(4) J. — D. Combrexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale*, JCP éd. S, 2015, 1236 ; Ch. Radé, *Simplifier le droit du travail ou comment vider le tonneau des Danaïdes*, Lexbase Hebdo n° 623 du 3 septembre 2015 — édition sociale (N° Lexbase : N8714BUB).

Revue

07

Lexbase Hebdo édition sociale n°624 du 10 septembre 2015

[Rel. collectives de travail] Textes

Loi "Rebsamen" : instauration d'un droit universel à la représentation des salariés dans les TPE (art. 1 et 2) et valorisation des parcours professionnels des représentants des salariés (art. 4 à 9)

11289982

N° Lexbase : N8847BU9



par *Blanche Chaumet, Rédactrice en chef de Lexbase Hebdo — édition sociale*

Réf. : Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3)

Publiée au Journal officiel du 18 août 2015, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3), dite loi "Rebsamen", est entrée en vigueur après validation, le 13 août 2015, par le Conseil constitutionnel (Cons. const., décision n° 2015-720 DC du 13 août 2015 N° Lexbase : A2666NN3). Dans son premier volet, portant sur la modernisation et le renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise, la loi crée des commissions paritaires régionales interprofessionnelles et un droit universel à la représentation pour les salariés des très petites entreprises (I). Au sein de ce même volet, il est prévu une meilleure protection des représentants du personnel et des représentants syndicaux contre plusieurs formes de discrimination dans le cadre de la valorisation de leur parcours professionnel (II). Le premier volet prévoit également une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales des élections professionnelles (III et IV) ainsi qu'un élargissement du crédit d'heures des délégués syndicaux à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (V).

I — Une représentation universelle des salariés des TPE au travers des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. 1, entrée en vigueur différée et 2)

A — Le champs d'application des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

La représentation des salariés des TPE. Dans chaque région, la loi "Rebsamen" crée une commission paritaire interprofessionnelle afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés. Cette commission représentera les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'auront pas mis en place de commissions paritaires (C. trav., art. L. 23-111-1, I et II [N° Lexbase : L5386KGL](#)). Elles auront donc vocation à représenter tous les salariés et les employeurs, en dehors de ceux qui sont ou seront couverts par des commissions créées par accord de branche.

La loi précise que pendant la durée du mandat de ses membres, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission ne pourra être modifié (C. trav., art. L. 23-111-1, III).

Une mesure jugée conforme à la Constitution. Adoptée selon la procédure accélérée qui ne prévoit qu'une lecture par chambre, le Conseil constitutionnel avait été saisi fin juillet 2015 par plus de soixante députés pour contester la procédure d'adoption de la loi ainsi que la création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ayant pour but de représenter les millions de salariés des très petites entreprises. Cependant, les Sages ont déclaré, d'une part, que la procédure était conforme à la Constitution, et, d'autre part, que le principe, selon lequel les branches professionnelles ayant déjà mis en place des commissions paritaires avant la réforme n'auront pas besoin de les remplacer par les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles, est conforme au principe d'égalité devant la loi. En outre, la règle selon laquelle les membres de ces commissions pourront, pour l'exercice de leurs fonctions, accéder aux locaux de l'entreprise sur autorisation de l'employeur (C. trav., art. L. 23-113-2 [N° Lexbase : L5393KGT](#)), a également été déclarée conforme à la Constitution par les Sages qui ont jugé qu'elle ne portait atteinte ni à la liberté d'entreprendre, ni au droit de propriété.

B — Le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Institutionnalisant le dialogue social au sein des entreprises, ces commissions paritaires régionales interprofessionnelles auront pour rôle (C. trav., art. L. 23-113-1 [N° Lexbase : L5392KGS](#)) :

- de donner aux salariés et employeurs toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions 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 au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction, sachant que la commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- et de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Afin de faciliter leur mission, elles auront, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur (C. trav., art. L. 23-113-2).

C — La composition et le mandat des membres de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

L'attribution des sièges. La commission paritaire régionale interprofessionnelle sera composée de vingt membres, dix salariés et dix employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs selon les conditions de l'article L. 23-112-1, 1° et 2° du Code du travail ([N° Lexbase : L5387KGM](#)). Ces sièges seront attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes, et, dans le cas où les sièges à pourvoir seraient en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne pourra être supérieur à un. La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle sera rendue publique par l'autorité administrative (C. trav., art. L. 23-112-5 [N° Lexbase : L5390KGQ](#)).

Conditions d'éligibilité et durée du mandat. Les membres de la commission seront désignés pour quatre ans et leur mandat sera renouvelable (C. trav., art. L. 23-112-3 [N° Lexbase : L5388KGN](#)). En outre, pour être désignés, ces derniers devront avoir dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (C. trav., art. L. 23-112-4 [N° Lexbase : L5389KGP](#)). En cas de contestation relative aux conditions de désignation des membres de la commission, ce sera le juge judiciaire qui sera compétent pour statuer, et le recours ne sera recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition

de la commission a été rendue publique (C. trav., art. L. 23-112-6 N° Lexbase : L5391KGR). De la même manière, si l'employeur entendait contester l'utilisation faite des heures de délégation il devra saisir le juge judiciaire (C. trav., art. L. 23-114-1, al. 5 N° Lexbase : L5394KGU).

D — Le fonctionnement des membres de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

1 — Le crédit d'heures accordé aux membres

Afin que le salarié désigné puisse être à même de remplir la mission qui lui sera confiée, l'employeur devra lui laisser le temps nécessaire, même si la loi a fixé des limites. En effet, ce temps ne devra pas excéder une durée de cinq heures par mois, à moins que des circonstances exceptionnelles ne le justifient (C. trav., art. L. 23-114-1, al. 1). Cependant, dans ce cas précis, la loi ne précise pas le plafond du crédit d'heures accordé, probablement afin de permettre au salarié d'adapter au cas par cas le temps nécessaire à sa mission. Elle ne précise pas davantage ce qu'il faut entendre par "*circonstances exceptionnelles*".

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission ne sera pas imputé sur le crédit d'heures et si ce crédit d'heures pourra être utilisé cumulativement au cours d'une année civile, la loi a tout de même limité cette possibilité en précisant qu'un membre ne pourra pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficiera (C. trav., art. L. 23-114-1, al. 1).

En outre, les membres pourront répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposeront, à condition d'en informer leurs employeurs respectifs. En revanche, la loi intervient là encore pour encadrer cette possibilité, en précisant que cette mutualisation ne pourra conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficiera (C. trav., art. L. 23-114-1, al. 2).

Pour pouvoir l'utiliser, le salarié devra informer son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation et le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, sera de plein droit considéré comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 23-114-1, al. 3).

2 — Le financement du fonctionnement de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

C'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui prendra à sa charge les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et à la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés et des représentants employeurs au titre de sa mission (C. trav., art. L. 23-114-3, al. 1 N° Lexbase : L5395KGW). Quant au montant de la rémunération du salarié maintenu par son employeur en application de l'article L. 23-114-1, il sera remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale qui aura désigné ce salarié, à partir des crédits qu'elle aura reçu du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (C. trav., art. L. 23-114-3, al. 2).

Cependant, dans l'hypothèse où l'organisation ne viendrait pas à rembourser l'employeur, la loi précise que ce dernier sera en droit de procéder à une retenue sur salaire du salarié concerné.

3 — Le règlement intérieur de la commission paritaire régionale interprofessionnelle

La loi "Rebsamen" précise que la commission paritaire régionale interprofessionnelle devra déterminer, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement (C. trav., art. L. 23-114-4 N° Lexbase : L5396KGX).

Notons cependant que, sous réserve de la publication d'un décret d'application nécessaire (C. trav., art. L. 23-115-1 N° Lexbase : L5397KGY), le dispositif relatif aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles n'entrera en vigueur qu'au 1er juillet 2017, à l'exception de certaines mesures, notamment celles sur la protection des salariés, qui entreront en vigueur au 1er janvier 2016 (voir art. 1, VII).

4 — La protection des membres de la commission paritaire régionale interprofessionnelle relative au licenciement et à la rupture du CDD

Afin de lutter contre toute discrimination à l'égard des membres de la commission paritaire régionale interprofessionnelle, l'article L. 23-114-2 du Code du travail (N° Lexbase : L5399KG3) dispose que l'exercice de leur mandat ne pourra être une cause de rupture du contrat de travail. En soumettant leur licenciement et la rupture de leur contrat à durée déterminée à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la partie II du Code du travail, relative aux salariés protégés, la loi affiche ainsi la volonté d'assurer leur protection.

Les dispositions relatives à la protection octroyée aux membres de la commission en cas de licenciement ou de

rupture du CDD entreront en vigueur au 1er janvier 2016.

La protection relative au licenciement des membres de la commission. En créant une nouvelle section 15 au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie du Code du travail intitulée "*Licenciement d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle*", le législateur affiche clairement sa volonté de protéger les membres de la commission en matière de licenciement afin de les préserver de tout risque de pression. L'article L. 2411-25 (N° Lexbase : L5400KG4) étendra ainsi la procédure relative à l'autorisation préalable de l'inspection du travail en matière de licenciement :

— aux membres de la commission pendant l'exercice de leur mandat ;

— aux salariés dont l'identité figurera sur la propagande électorale, pendant une durée de six mois à compter de la notification de l'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés ;

— aux salariés qui auront siégé dans cette commission, pendant une durée de six mois à compter de l'expiration de leur mandat ;

— et lorsque l'employeur aura connaissance de l'imminence de la désignation du salarié sur la propagande électorale.

Par ailleurs, lorsque le ministre compétent annulera, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement de l'une des personnes susvisées, ou lorsque le juge administratif annulera la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné aura le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent (C. trav., art. L. 2422-1, 8° N° Lexbase : L5553KGR).

Protection relative à la rupture du CDD. S'agissant de la protection non plus relative au licenciement mais à la rupture du CDD d'un salarié membre de la commission, l'article L. 2412-16 du Code du travail (N° Lexbase : L5401KG7) prévoit, désormais, que cette dernière ne pourra intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail lorsqu'elle surviendra :

— avant son terme, en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail ;

— ou à l'arrivée du terme, lorsque l'employeur n'envisagera pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement.

Cette procédure s'appliquera aux membres de la commission pendant l'exercice de leur mandat :

— pendant une durée de six mois à compter de la notification de l'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission à l'employeur ;

— et pendant une durée de six mois à compter de l'expiration du mandat du salarié qui aura siégé dans cette commission.

La méconnaissance des dispositions relatives à cette procédure d'autorisation administrative sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (C. trav., art. L. 243-10-1 N° Lexbase : L5402KG8).

E — Les mesures relatives à la couverture conventionnelle des TPE (art. 2)

Au-delà de la création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, il est également prévu, d'une part, que le ministre chargé du Travail publie un rapport sur les salariés de très petites entreprises non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial, et, d'autre part, que ce dernier mette en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle (C. trav., art. L. 2141-13 N° Lexbase : L5404KGA).

II — Les garde-fous de la valorisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des représentants syndicaux (art. 4 à 6)

A — Un accord visant à concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives

Si le Code du travail interdisait déjà à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou

l'exercice d'une activité syndicale en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail, la loi "Rebsamen" est venue ajouter qu'un accord devra déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord devra prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5, al. 2 [N° Lexbase : L5555KGT](#)).

B — La possibilité d'un entretien individuel relatif aux modalités pratiques d'exercice du mandat

En outre, la loi prévoit qu'au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical pourra bénéficier, lorsqu'il le demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Cet entretien aura pour objet d'aborder les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. S'il le souhaite, il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En revanche, la loi prend garde de préciser que cet entretien ne se substituera pas à l'entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (C. trav., art. L. 2141-5, al. 3).

C — Le recensement des compétences acquises et la certification inscrite à l'inventaire

Lorsque l'entretien professionnel sera réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat disposera d'heures de délégation sur l'année, représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (C. trav., art. L. 2141-5, al. 4)

Une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sera dressée par les ministres chargés du Travail et de la Formation professionnelle. Après que la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ait donné un avis sur ces compétences, elles feront l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ([N° Lexbase : L6630IZL](#)). Par ailleurs, la certification sera enregistrée en blocs de compétences afin de pouvoir obtenir des dispenses dans le cadre, notamment, d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification (C. trav., art. L. 6112-4, al. 1 [N° Lexbase : L5405KGB](#)). Un recensement des certifications ou parties de certification comportant ces compétences et enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sera annexé à la liste des compétences dressée par les ministres chargés du Travail et de la Formation professionnelle (C. trav., art. L. 6112-4, al. 2) et le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sera chargé d'émettre un avis sur cette liste et son annexe (C. trav., art. L. 6123-1, 1°, e) [N° Lexbase : L5556KGU](#)).

D — L'évolution de la rémunération lorsque le nombre d'heures de délégation dépasse 30 % de la durée du travail

Afin de s'assurer que les représentants du personnel et les délégués syndicaux ne seront pas sanctionnés au niveau de leur rémunération par leur choix de représenter les intérêts des autres salariés, la loi est venue ajouter des garanties à leur égard lorsqu'il n'existera pas d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de leur rémunération. Ainsi, le Code du travail prévoit que, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposeront sur l'année dépassera 30 % de leur temps de travail, ils bénéficieront d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté sera comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2141-5-1 [N° Lexbase : L5406KGC](#)).

III — Les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise : une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales (art. 7, entrée en vigueur différée au 1er janvier 2017)

A — Une stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales

Depuis la loi "Rebsamen", le Code du travail prévoit, pour chaque collège électoral, que les listes de candidats aux élections des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2314-24-1 [N° Lexbase : L5407KGD](#)) et du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2324-22-1 [N° Lexbase : L5409KGG](#)) qui comporteront plusieurs candidats, seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Afin

d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Dans l'hypothèse où le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes ne serait pas entier, le Code du travail ajoute que ce nombre sera arrondi à l'entier supérieur en cas de décimal supérieur ou égale à cinq et à un arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq. En outre, en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

La loi "Rebsamen" prévoit également que l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel devra désormais mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-11 N° Lexbase : L5561KG3 et L. 2324-13 N° Lexbase : L5558KGX).

B — L'information des salariés sur la part des femmes et des hommes composant chaque collège électoral

Une fois qu'un accord sera passé ou que l'autorité compétente aura rendu une décision sur la répartition du personnel, l'employeur devra porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-24-2 N° Lexbase : L5408KGE et L. 2324-22-2 N° Lexbase : L5410KGH).

C — Les conséquences du non-respect des règles de représentation équilibrée

1 — L'absence d'élections partielles à l'initiative de l'employeur

Pour rappel, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus. Auparavant, ces dispositions ne s'appliquaient pas lorsque ces événements intervenaient moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise. Désormais, elles ne s'appliqueront plus non plus lorsque ces événements seront la conséquence de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge qui aura constaté, après l'élection, que pour chaque collège électoral, le nombre de femmes et d'hommes sur les listes ne correspondait pas à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électoral ou que les listes n'étaient pas composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav., art. L. 2314-7 N° Lexbase : L5562KG4 et L. 2324-10 N° Lexbase : L5559KGY).

2 — La compétence du juge judiciaire en cas de contestation relative à la composition des listes de candidats

En cas de contestation relative à la composition des listes de candidats en application des articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1, c'est le juge judiciaire qui sera compétent pour statuer (C. trav., art. L. 2314-25, al. 1 N° Lexbase : L5560KGZ et L. 2324-23, al. 1 N° Lexbase : L5557KGW).

3 — La sanction du non-respect des règles de représentation équilibrée

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa des articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 (lorsque pour chaque collège électoral, le nombre de femmes et d'hommes sur les listes ne correspondra pas à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électoral ou que les listes n'auront pas été composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes) entraînera l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats, au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (C. trav., art. L. 2314-25, al. 3 et L. 2324-23 al. 3).

De même, lorsque le juge constatera, après l'élection, le non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa des mêmes articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respectera pas ces prescriptions sera annulée (C. trav., art. L. 2314-25, al. 4 et L. 2324-23, al. 4).

IV — Les conseillers prud'hommes : une représentation équilibrée des femmes et des hommes désignés (art. 8)

Pour rappel, l'article 1er de la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014, relative à la désignation des conseillers prud'hommes (N° Lexbase : L180517Y), autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles d'employeurs. Ces dispositions déterminent notamment, dans le respect de l'indépendance, de l'impartialité et du caractère paritaire de la juridiction, les modalités d'établissement de la liste de candidats.

La loi "Rebsamen" précise que cette liste de candidats devra, pour chaque conseil et chaque organisation, comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

V — Le crédit d'heures des délégués syndicaux (art. 9)

Le crédit d'heures destiné à l'exercice des fonctions du délégué syndical. Pour rappel, le Code du travail prévoit déjà que chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (C. trav., art. L. 2143-13 N° Lexbase : L62551SH). Ce temps est au moins égal à :

- dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;
- quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre vingt dix neuf salariés ;
- et vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Le crédit global supplémentaire destiné à la négociation de la convention ou de l'accord d'entreprise par le délégué syndical. En outre, selon l'article L. 2143-16 (N° Lexbase : L62571SK), chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- dix heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ;
- et quinze heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

L'élargissement du crédit d'heures des délégués syndicaux. La loi "Rebsamen" est venue ajouter un nouvel article L. 2143-16-1 au Code du travail (N° Lexbase : L5411KGI) afin que chaque délégué syndical puisse utiliser des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. Cependant ces heures de délégations ne peuvent être prises sur le crédit d'heures global supplémentaire accordé en vue de la préparation de la négociation de la convention ou de l'accord d'entreprise, à savoir sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 2143-16.