

LOI « *TRAVAIL* » : NEGOCIATION COLLECTIVE ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

L'essentiel

Dans le but de dynamiser la négociation collective, le législateur en a entièrement repensé les règles (conditions de validité des accords ; modalités de leur révision ; dénonciation et mise en cause ; etc.), et ce à tous les niveaux de conclusion (branche, groupe, entreprise, établissement, etc.). Pour les établir, il s'est largement inspiré de 2 rapports :

- le rapport sur la négociation collective, le travail et l'emploi, dit rapport « COMBEXELLE » du nom de son auteur, qui repense la place de la négociation collective dans notre pays ;
- le rapport sur la dynamisation de la négociation collective, dit rapport « CESARO » du nom de son auteur, qui propose de nombreuses pistes pour améliorer le cadre juridique de la révision et de l'extinction des accords.

S'agissant des institutions représentatives du personnel, la loi vise, pour l'essentiel, à compléter les dispositions de la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi « REBSAMEN » ([Bulletin d'Informations n° 112 – Social n° 42 du 20 octobre 2016](#)).

Le guide pratique élaboré par la FNTF est donc mis à jour en ce sens. Il est consultable, en accès libre, sur le site internet de la Fédération, rubrique « Vie de l'entreprise », « Social », onglet « Publications ».

Sauf indications contraires précisées dans le présent Bulletin d'Informations, les dispositions qu'il contient sont applicables depuis le **10 août 2016**.

Contact : social@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 8 août 2016.

LES NOUVELLES MODALITES DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Conditions de validité des conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

PRINCIPE : CONCLUSION D'UN ACCORD MAJORITAIRE

EXCEPTION : CONCLUSION D'UN ACCORD MINORITAIRE APPROUVE PAR LES SALARIES

► Quelles étaient les conditions de validité des accords avant l'entrée en vigueur de la loi ?

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement était subordonnée à **2 conditions cumulatives** :

- la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants ;
- **l'absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **la majorité** des suffrages à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

► Qu'en est-il aujourd'hui depuis l'entrée en vigueur de la loi ?

Désormais, pour être valable, **un accord d'entreprise ou d'établissement** doit être **majoritaire**. Cela signifie qu'il doit être signé, d'une part, **par l'employeur ou son représentant** et, d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations **représentatives** au premier tour des élections signalées ci-dessus, quel que soit le nombre de votants. Il s'agit donc de celles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés.

Le droit d'opposition est supprimé.

Que faire si les organisations syndicales signataires ne franchissent pas le seuil de 50 % ?

Dans ce cas, il est possible de conclure **un accord minoritaire**, c'est-à-dire **signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés** selon les modalités prévues ci-dessus. Pour être valable, cet accord doit ensuite être **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

Attention ! Seules les organisations syndicales signataires peuvent demander l'organisation d'un référendum pour valider l'accord. L'employeur ne peut donc pas prendre l'initiative.

La procédure est enfermée dans les délais suivants :

- la ou les organisations syndicales concernées ont **1 mois, à compter de la signature** de l'accord, pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à le valider ;
- à l'issue d'un délai de **8 jours à compter de cette demande**, si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés est organisée dans un délai de **2 mois**.

La consultation des salariés :

- peut être organisée par voie électronique ;
- se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral (*égalité entre les électeurs, secret et sincérité du scrutin*) et **selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires** ;
- **est réservée aux salariés des établissements couverts par l'accord et ayant la qualité d'électeurs.**

L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

Rappel : Quelles sont les conditions pour avoir la qualité d'électeur ?

Ces conditions sont fixées par l'article L. 2314-15 du Code du travail qui exige :

- d'avoir 16 ans révolus ;
- d'avoir travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise ;
- de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

CAS PARTICULIER : LES ACCORDS
CATEGORIELS

Qu'en est-il des accords catégoriels ?

Les règles de validité sont identiques. Simplement, **les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle du collège électoral.** L'éventuelle consultation des salariés en cas d'accord minoritaire est effectuée dans ce même périmètre.

HARMONISATION DES DISPOSITIONS
DU CODE DU TRAVAIL

Le législateur tire les conséquences du changement des règles de validité en supprimant :

- les dispositions qui prévoyaient que le dépôt des conventions et accords ne peut intervenir qu'à expiration du délai d'opposition ;
- les dispositions qui prévoyaient que, par exception, l'accord qui les mettaient en place devait être un accord majoritaire, désormais devenu la règle (*accord modifiant la périodicité des négociations et accord regroupant les institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés*).

Date d'entrée en vigueur progressive ! Pour l'heure, ces nouvelles règles ne sont applicables qu'aux accords portant sur la préservation ou le développement de l'emploi ([Bulletin d'Informations n° 116 – Social n° 57 du 20 octobre 2016](#)).

Elles s'appliqueront :

- **aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, à partir du 1^{er} janvier 2017** ([Bulletin d'Informations n° 110 – Social n° 51 du 20 octobre 2016](#)) ;
- **aux autres accords collectifs, à l'exception des accords de maintien dans l'emploi, à compter du 1^{er} septembre 2019.**

Pour ces accords, les règles de validité restent celles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi (*signature par les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et absence d'opposition*).

Au plus tard le 31 décembre 2018, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise, notamment celles relatives à la consultation des salariés. Ce rapport sera établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Nomenclature des conventions et accords collectifs

Les conventions et accords collectifs, quel que soit leur niveau de conclusion, doivent désormais :

- **contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu ;**
- **définir leurs conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.**

L'absence de ces clauses ou la méconnaissance des conditions de suivi et des clauses de rendez-vous n'entraîne pas la nullité de l'accord.

Attention ! Il en va autrement pour l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi. S'il ne comporte pas de préambule, l'accord est nul.

Date d'entrée en vigueur immédiate ! Ces dispositions sont applicables aux accords conclus depuis le 10 août 2016 (soit le lendemain du jour de la publication de la loi au JO). Il n'est donc pas nécessaire de revoir vos accords pour qu'ils prennent en compte ces nouvelles dispositions.

Durée des conventions et accords collectifs

- ▶ **Pour quelle durée devaient être conclus les conventions et accords collectifs avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

Les conventions et accords collectifs étaient conclus :

- soit pour une durée indéterminée ;
- soit pour une durée déterminée ne pouvant excéder 5 ans. Une fois ce terme échu, ils continuaient à produire leurs effets comme les accords à durée indéterminée (sauf stipulations contraires).

► **Qu'en est-il aujourd'hui depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

Seules changent les règles applicables aux conventions et accords collectifs conclus pour une durée déterminée. **Leur durée n'est plus limitée à 5 ans : les signataires peuvent donc prévoir une durée inférieure ou supérieure.** Ce n'est qu'à défaut de clause en ce sens dans l'accord que celui-ci est conclu, de droit, pour 5 années. En revanche, une fois son terme échu, **il cesse désormais de produire effet.**

Date d'entrée en vigueur immédiate ! Ces dispositions sont applicables aux accords conclus depuis le 10 août 2016 (soit le lendemain du jour de la publication de la loi au JO).

Publicité des conventions et accords collectifs : création d'une base de données nationale

Les conventions et accords collectifs seront désormais rendus **publics et versés dans une base de données nationale**, dont le contenu sera publié en ligne « *dans un standard ouvert aisément réutilisable* ».

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, ses signataires pourront cependant acter qu'une partie du texte ne devra pas être publiée.

Lors de l'accomplissement des formalités des dépôts, il conviendra donc de joindre :

- la version intégrale de la convention ou de l'accord ;
- l'acte qui précise la partie du texte ne devant pas être publiée ;
- la nouvelle version du texte destinée à la publication.

A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, le texte sera publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les conditions d'application de ces dispositions.

Bon à savoir ! Ces règles s'appliquent à tous les accords collectifs, quel que soit leur niveau de conclusion (branche, entreprise, établissement, groupe, interentreprises).

Date d'entrée en vigueur différée ! Ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux accords conclus à compter du **1^{er} septembre 2017**.

N.B. : Avant le 30 septembre 2018, le Gouvernement remettra au Parlement, un rapport sur l'application de cette base de données.

Révision des conventions et accords collectifs

► *Comment étaient révisés les conventions et accords collectifs avant l'entrée en vigueur de la loi ?*

Jusqu'à présent, les seules personnes habilitées à signer un avenant de révision étaient les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l'accord initial.

Pour être valable, l'avenant de révision devait être conclu selon les règles de droit commun jusqu'à présent applicables : être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et ne pas avoir fait l'objet d'opposition (*cf. supra*).

Ces règles étaient applicables quel qu'était le niveau de conclusion de l'accord (établissement, entreprise, branche).

► *Qu'en est-il aujourd'hui depuis l'entrée en vigueur de la loi ?*

Aujourd'hui, **la procédure de révision dépend de plusieurs facteurs :**

- **le type d'accord révisé** (accord d'entreprise ou d'établissement et accord interprofessionnel ou accord de branche) ;
- **le moment où l'accord initial a été conclu** (jusqu'à la fin ou à l'issue du cycle électoral) ;
- **les signataires de l'accord initial.**

De la même manière, **les représentants du personnel et les salariés mandatés ayant conclu des accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (DS) peuvent désormais procéder à la révision des accords collectifs.**

PROCEDURE APPLICABLE DANS LES ENTREPRISES POURVUES DE DS

Dans les entreprises pourvues de DS, quelles sont les règles applicables à la révision des accords collectifs d'entreprise et d'établissement ?

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu (soit 4 ans) : **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;**
- à l'issue de cette période : **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.**

La **validité** de l'avenant de révision s'apprécie selon les règles de **droit commun** (*cf. supra*).

PROCEDURE APPLICABLE DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DS

Dans les entreprises dépourvues de DS, quelles sont les règles applicables à la révision des accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel ?

En l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel (DP) désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés, les entreprises peuvent directement négocier et conclure des accords :

- **avec les élus** (titulaires ou suppléants) **mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
- à défaut, **avec les représentants élus titulaires non mandatés**.

Dans les hypothèses suivantes :

- si aucun élu n'a souhaité ouvrir de négociation ;
- dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel (attestation par un procès-verbal de carence) ;
- dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords sont alors négociés et conclus **avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Désormais, chacun d'entre eux peut négocier et conclure des avenants de révision dont les règles de validité sont identiques à celles des accords initiaux.

Quelles sont les règles applicables à la révision des accords interprofessionnels et des accords de branche ?

La procédure de révision fonctionne sur le même schéma que celles des accords d'entreprise ou d'établissement :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu peuvent procéder à sa révision (soit 4 ans) :
 - o une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord **et** signataires ou adhérentes de cet accord ;
 - o **une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes** ;
- à l'issue de ce cycle sont habilitées :
 - o une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - o une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Attention ! Si l'accord originaire est étendu, les organisations professionnelles d'employeurs doivent, en outre, être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La validité de l'avenant de révision s'apprécie selon les règles de droit commun applicables à chaque niveau considéré.

Attention ! Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions de droit commun.

Dénonciation des conventions et accords collectifs

La dénonciation d'un accord collectif entraîne l'ouverture de négociations afin de conclure un nouvel accord destiné à remplacer celui qui a été dénoncé. Les négociateurs disposent alors d'un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (de 3 mois) pour aboutir à la conclusion d'un nouvel accord (soit 15 mois au total).

Les modifications apportées par le législateur concernent :

- les effets de la dénonciation ;
- les règles de négociation en cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés.
- **Effets de la dénonciation : suppression de la notion d'avantages individuels acquis**

► *Quels étaient-ils avant l'entrée en vigueur de la loi ?*

En cas d'échec des négociations ou si aucun accord n'avait pu être conclu dans les délais impartis (15 mois), les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis en application de l'accord collectif qui cessait de s'appliquer.

► *Quels sont-ils depuis l'entrée en vigueur de la loi ?*

La notion d'avantages individuels acquis (AIA) est supprimée.

A la place, les salariés conservent, en application de l'accord dénoncé mais non remplacé, **une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.**

La rémunération prise en compte est celle visée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire les éléments entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est donc **constituée de toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail** (salaires ou gains ; indemnités de congés payés ; indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, avantages en nature, etc.) **à l'exclusion des frais professionnels, de l'intéressement, des stock-options...** Par exception, le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions n'entre pas dans le calcul de la rémunération maintenue.

- **Règles de négociation en cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés**

La dénonciation peut émaner de la totalité des signataires employeurs ou salariés ou seulement d'une partie d'entre eux. Seules les règles applicables dans le premier cas sont aménagées.

► **Quelles étaient-elles avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la nouvelle négociation s'engageait, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivaient la date de la dénonciation.

► **Quelles sont-elles depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

La nouvelle négociation peut désormais être engagée, à la demande d'une des parties intéressées, dès le début du préavis de 3 mois de dénonciation. Elle peut donc donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Date d'entrée en vigueur ! Ces dispositions sont applicables à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation est antérieure à la date de publication de la loi.

Mise en cause des conventions et accords collectifs

Lorsqu'un accord est mis en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. En principe, la négociation de l'accord de substitution s'engage dans l'entreprise concernée dans les 3 mois qui suivent la mise en cause. Le législateur aménage ce dispositif pour permettre la conclusion d'un accord de substitution avant que ne se réalise l'évènement entraînant la mise en cause.

Par parallélisme des formes avec la dénonciation, il supprime également la notion d'avantages individuels acquis si l'accord collectif remis en cause n'est pas remplacé par un autre accord collectif à l'issue d'un délai minimum de 15 mois.

- **Conclusion d'un accord de substitution avant que ne se réalise l'évènement entraînant la mise en cause**

Deux possibilités sont offertes aux employeurs et aux organisations syndicales de salariés des entreprises concernées :

- négocier et conclure un **accord anticipé de transition** qui ne s'appliquera qu'aux seuls salariés de l'entreprise dont la convention ou l'accord est mis en cause ;
- négocier et conclure un **accord anticipé d'adaptation** qui s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Attention ! Ces accords ne sont pas dénommés comme tels dans le Code du travail qui ne parle que d'accords de substitution. En réalité, il s'agit des termes utilisés par le Professeur CESARO dans son rapport qui a inspiré le législateur.

► **Qu'est-ce qu'un accord anticipé de transition ?**

Un accord anticipé de transition est un accord de substitution ayant vocation à assurer la transition avec le statut de l'entreprise d'accueil.

Il est **négocié entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés.**

La validité de l'accord conclu s'apprécie dans les conditions de droit commun (cf.supra), les taux étant appréciés **dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats sont transférés.** Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

Il est **conclu pour une durée déterminée fixée à 3 ans maximum et entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.**

Il s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de l'accord, les salariés dont les contrats de travail ont été transférés se voient appliquer les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement d'accueil.

► **Qu'est-ce qu'un accord anticipé d'adaptation ?**

Un accord anticipé d'adaptation est un accord de substitution qui harmonise la situation des salariés des entreprises concernées.

Il a une double fonction : il **se substitue aux accords mis en cause et révisé les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail ont été transférés.** Un seul statut est ainsi appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il est conclu entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés.

La validité de la convention ou de l'accord conclu s'apprécie dans les conditions de droit commun (cf.supra), les taux étant appréciés dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné. Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Il est conclu en principe pour une durée de 5 ans, sauf s'il en dispose autrement.

- **Suppression de la notion d'avantages individuels acquis**

Si l'accord collectif remis en cause n'était pas remplacé par un autre accord collectif à l'issue d'un délai minimum de 15 mois, les salariés conservaieent les avantages individuels qu'ils avaient acquis en application de l'accord collectif qui cessait de s'appliquer.

Cette réciprocité avec la procédure de dénonciation est conservée : **la notion d'AIA est également supprimée en cas de mise en cause d'un accord.**

Attention ! La loi introduit une subtilité lorsque la mise en cause concerne un **accord à durée déterminée**.

Le maintien de la rémunération s'appliquera de manière provisoire, jusqu'au terme qui aurait été celui de l'accord s'il n'avait pas été mis en cause, dès lors que ce terme est postérieur à la date à laquelle il cesse de produire ses effets.

En revanche, il n'y aura **pas de maintien de la rémunération si le terme est antérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets.**

Date d'entrée en vigueur ! Ces dispositions sont applicables à compter de la date où les accords ou conventions mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur mise en cause est antérieure à la date de publication de la loi.

Accords de méthode

► *Qu'est-ce qu'un accord de méthode ?*

Un accord de méthode vise à définir **la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.**

Ce type d'accord :

- **précise la nature des informations partagées entre les négociateurs**, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ;
- **définit les principales étapes du déroulement des négociations** ;
- **prévoit, éventuellement, des moyens supplémentaires ou spécifiques**, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, **afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.**

► *A quel niveau est-il conclu ?*

Au niveau de l'entreprise, la conclusion d'un accord de méthode n'est pas imposée : il s'agit d'une simple faculté.

Il en va différemment au niveau de la branche, où sa conclusion est obligatoire : il définit alors la méthode applicable à la négociation dans les entreprises.

A noter ! Aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation.

► *Lorsqu'un accord de méthode a été conclu au niveau de l'entreprise et au niveau de la branche comment leurs dispositions s'articulent-elles ?*

Dans ce cas, les stipulations de l'accord de méthode conclu au niveau de l'entreprise se substituent à celles conclues au niveau de la branche.

En revanche, l'accord de méthode conclu au niveau de la branche s'impose aux entreprises qui n'en auraient pas conclu.

► **Les dispositions de ce type d'accord sont-elles obligatoires ?**

A moins qu'il n'en dispose autrement, la méconnaissance des stipulations de l'accord de méthode conclu au niveau de la branche ou de l'entreprise n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors que le principe de loyauté entre les parties a été respecté.

Accords définissant le calendrier des négociations

OBLIGATION ETENDUE A TOUS LES NIVEAUX DES NEGOCIATIONS

MODIFICATION DE LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS

DISPOSITIONS PARTICULIERES A LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

La conclusion d'un accord définissant le calendrier des négociations devient **obligatoire à tous les niveaux de négociation**. L'entreprise est donc désormais soumise à cette obligation. En revanche, aucune sanction n'est prévue à défaut de conclusion d'un tel accord.

Cet accord peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- **3 ans** pour les négociations annuelles ;
- **5 ans** pour les négociations triennales ;
- **7 ans** pour les négociations quinquennales.

Attention ! Même en cas d'accord modifiant la périodicité de la négociation sur les salaires, dès lors qu'une organisation en fait la demande, ce thème doit être mis à l'ordre du jour des négociations.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi ([Bulletin d'Informations n° 112 – Social n° 42 du 20 octobre 2015](#)) permet aux entreprises de modifier l'ensemble des règles de négociation (*périodicité, nombre ou regroupement des thèmes de négociations*) seulement si elles sont couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Désormais, cette condition n'est exigée que pour adapter la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. En conséquence, la périodicité des autres négociations peut être modifiée bien que l'entreprise n'ait pas conclu d'accord ou mis en place un plan d'action sur ce thème.

Rappel : Quel est le montant de la pénalité applicable aux entreprises placées dans cette situation ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action sur ce sujet s'exposent à une pénalité financière calculée sur la base de la masse salariale (montant maximum fixé à 1% des gains et rémunérations au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale / [Bulletin d'Informations n° 92 – Social n° 45 du 21 juillet 2016](#)).

Rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social

Au plus tard le 31 décembre 2016, le Gouvernement présentera un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social, en identifiant notamment des actions de pédagogie à destination du grand public. Ce rapport s'attachera plus particulièrement à présenter des pistes de réflexion permettant :

- une meilleure articulation des instances consultatives actuelles ;
- une meilleure définition de leurs missions ;
- l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle.

LES AMENAGEMENTS SPECIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES D'ACCORDS COLLECTIFS

Accords de groupe

La conclusion des accords de groupe fait l'objet d'une série d'aménagements :

- **Règles de la représentativité syndicale**

L'appréciation de la représentativité syndicale diffère selon que le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique ou non à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations :

- lorsque ce périmètre est **identique** : la représentativité des organisations syndicales est appréciée **par addition de l'ensemble des suffrages obtenus** dans ces entreprises ou établissements :
 - **soit pour le cycle en cours**, lorsque les élections se sont tenues à la même date ;
 - **soit lors des dernières élections** intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes ;
- lorsque le périmètre est **différent** : la représentativité est appréciée **par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées** dans les entreprises ou établissements **compris dans le périmètre de l'accord**.

- **Informar les organisations syndicales du groupe de l'ouverture d'une négociation**

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord doivent désormais être **informées préalablement de l'ouverture d'une négociation** dans ce périmètre.

Cette nouvelle obligation est sensée permettre pleinement aux **organisations syndicales de salariés** de désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe, choisis parmi les délégués syndicaux du groupe, pour négocier et signer la convention ou l'accord de groupe. A noter qu'il est désormais précisé que cette possibilité n'est

offerte qu'aux seules organisations syndicales **représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord.**

- **Elargissement du champ de la négociation**

▶ **Quel était-il avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

Jusqu'à présent, les domaines dans lesquels la conclusion d'un accord de groupe déchargeait l'entreprise de négociier étaient strictement limités : GPEC, pénibilité, contrat de génération, etc. Dans les autres, un accord de groupe pouvait valablement être conclu mais il ne se substituait pas à la négociation d'entreprise qui restait soumise à ses propres obligations annuelles ou pluriannuelles.

▶ **Quel est-il depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

Désormais, **l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe** dans les mêmes conditions.

Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire (*négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ; négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, etc.*) **lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe** et remplit les conditions prévues par la loi.

A noter ! Si un accord de méthode (*cf. supra*) conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires citées ci-dessus dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord de méthode définit les thèmes pour lesquels cette disposition est applicable.

Les accords de groupe sont soumis aux **règles de droit commun** s'agissant :

- de leurs conditions de **forme** ;
- de leurs conditions de **notification** ;
- de leurs conditions de **dépôt** ;
- de leurs **modalités de conclusion** (*signature d'un accord majoritaire ou, à défaut, d'un accord minoritaire approuvé par les salariés*). **Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord.** L'éventuelle consultation des salariés est effectuée dans ce même périmètre.

Date d'entrée en vigueur ! A défaut de précision en ce sens dans la loi, ces dispositions sont applicables aux accords conclus **depuis le 10 août 2016** (soit le lendemain du jour de la publication de la loi au JO). Leur entrée en vigueur doit cependant être articulée avec celle des nouvelles règles de validité des accords qui sera progressive (en 2016, en 2017 puis en 2019).

Accords interentreprises

► Qu'est-ce qu'un accord interentreprises ?

C'est un **accord négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises** entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

► Comment est appréciée la représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord ?

Elle est appréciée **par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.**

► Quelles sont les règles de validité ?

Ce nouveau type d'accord est conclu selon les règles de droit commun : accord majoritaire ou, à défaut, accord minoritaire approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (*cf. supra*).

Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord.

La consultation des salariés est, le cas échéant, également effectuée dans ce périmètre.

Date d'entrée en vigueur ! A défaut de précision en ce sens dans la loi, ces dispositions sont applicables aux accords conclus **depuis le 10 août 2016** (soit le lendemain du jour de la publication de la loi au JO). Leur entrée en vigueur doit cependant être articulée avec celle des nouvelles règles de validité des accords qui sera progressive (en 2016, en 2017 puis en 2019).

Rapports entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement

Dès lors que l'accord le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises et/ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Ce principe se décline comme suit :

- s'il le prévoit, l'accord conclu dans tout ou partie d'un groupe se substitue à ceux conclus dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre ;
- s'il le prévoit, l'accord conclu au niveau de l'entreprise se substitue à ceux conclus dans les établissements compris dans son périmètre ;
- s'il le prévoit, l'accord conclu au niveau de plusieurs entreprises se substitue à ceux conclus dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre.

Attention ! Désormais, un accord de groupe peut, au même titre que les accords d'entreprise, comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe. Il n'est plus nécessaire que l'accord de branche ou l'accord professionnel l'y autorise expressément.

Accords conclus avec les salariés mandatés

ELARGISSEMENT DU CHAMP DE LA NEGOCIATION

Jusqu'à présent, les accords négociés et conclus avec des salariés mandatés ne pouvaient porter que sur des mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

Désormais, **ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail.**

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DESIGNES

Crédit d'heures

AUGMENTATION DU CREDIT D'HEURES DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Le crédit d'heures des représentants syndicaux est augmenté de **20 %**.

- **Crédit d'heures des DS**

Tableau comparatif		
Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'heures de délégation (mensuel)	
	Hier	Aujourd'hui
De 50 à 150 salariés	10H	12H
De 151 à 499 salariés	15H	18H
Au moins 500 salariés	20H	24H

- **Crédit d'heures des DS centraux**

Tableau comparatif	
Nombre d'heures de délégation (mensuel)	
Hier	Aujourd'hui
20H	24H

Bon à savoir ! Ne sont concernés que les DS centraux désignés par chaque syndicat représentatif dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun.

Par ailleurs, ces heures s'ajoutent à celles dont le DS central peut disposer à un titre autre que celui de DS d'établissement.

- **Crédit d'heures des sections syndicales**

Tableau comparatif		
Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation (annuel)	
	Hier	Aujourd'hui
Au moins 500 salariés	10H	12H
Au moins 1 000 salariés	15H	18H

Bon à savoir ! Ces heures constituent le crédit d'heures global supplémentaire maximal dont bénéficie chaque section syndicale en vue de la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise.

UTILISATION DU CREDIT D'HEURES
POUR LES SALARIES EN
CONVENTION ANNUELLE DE
FORFAIT EN JOURS

Sauf accord collectif contraire, le **crédit d'heures** des représentants du personnel désignés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, est **regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés** fixé dans la convention individuelle du salarié. **Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat**. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Cette disposition est applicable :

- aux représentants de la section syndicale ;
- aux DS ;
- aux DS centraux ;
- aux représentants syndicaux au CE, dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise (CCE) dans les entreprises d'au moins 501 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Extension de la couverture liée aux accidents du travail et maladies professionnelles

La couverture des accidents du travail et maladies professionnelles des DS est étendue aux accidents survenus dans le cadre de leur participation, au titre de leur 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.

Rapport sur l'état des discriminations syndicales

Dans un délai d'un an, à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fera état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.

Mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

Les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration, des propriétés de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public sont déterminées par l'une des personnes suivantes :

- le maire ;
- le président du conseil départemental ;
- le président du conseil régional ;
- le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ;
- le président d'un syndicat mixte.

Le cas échéant, une contribution peut être demandée au syndicat pour l'utilisation de ces locaux. Elle est déterminée par l'une des institutions suivantes :

- le conseil municipal ;
- le conseil départemental ;
- le conseil régional ;
- le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte.

Cette mise à disposition **peut faire l'objet d'une convention** entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale.

La collectivité ou l'établissement peut décider de retirer le bénéfice à l'organisation syndicale. Si un nouveau local ne lui est pas proposé afin de lui permettant de continuer à assurer ses missions et qu'elle jouissait de cette mise à disposition depuis au moins 5 ans ; cette décision lui ouvre droit à **une indemnité spécifique**, sauf disposition contraire de la convention.

Bon à savoir ! Ces dispositions s'appliquent également aux **locaux communaux**.

Utilisation des outils numériques de l'entreprise

► *Quelles sont les conditions d'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les organisations syndicales ?*

Aujourd'hui, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale :

- **soit sur un site syndical** mis en place sur l'intranet de l'entreprise ;
- **soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.**

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

A défaut d'accord, rien n'était prévu.

Quelles seront leurs conditions d'utilisation à compter du 1^{er} janvier 2017 ?-

Demain, **cet accord d'entreprise pourra définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.**

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise pourront mettre à disposition des publications et tracts **sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.**

Cette faculté sera réservée aux organisations syndicales :

- satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- et **légalement constituées depuis au moins 2 ans.**

L'utilisation qu'elles feront des outils numériques mis à leur disposition devra satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Attention !

- L'accès des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant.
- Dès lors qu'un accord définit les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales, cet accès **peut recouvrir l'ensemble des outils numériques disponibles dans l'entreprise.**

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS

Utilisation du crédit d'heures pour les salariés sous convention annuelle de forfait en jours

Sauf accord collectif contraire, le **crédit d'heures** des représentants du personnel élus ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, est **regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés** fixé dans la convention individuelle du salarié. **Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.** Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Cette disposition est applicable à tous les représentants du personnel élus ou désignés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, c'est-à-dire :

- aux membres élus du CE ;
- aux DP ;
- aux membres de la DUP ;
- aux membres de l'instance de regroupement des institutions représentatives du personnel ;
- aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Elections professionnelles

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (*Bulletin d'Informations n° 11 – Social n° 2 du 14 janvier 2016*), dite loi « MACRON », a transféré du juge administratif vers le **juge judiciaire** la compétence pour connaître des recours formés à l'encontre des décisions de l'autorité administrative prises :

- pour l'élection des membres du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP) visant :
 - o à répartir le personnel dans les collèges électoraux et les sièges entre les différentes catégories de personnel ;
 - o à déroger aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible ;
- pour l'élection des DP, visant à reconnaître la qualité d'établissement distinct comme de la perte de ce caractère ;
- pour l'élection du comité central d'entreprise (CCE), permettant de déterminer le nombre d'établissements distincts et de répartir les sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel.

EXTENSION DES DOMAINES DE
COMPETENCE DU JUGE JUDICIAIRE

Sa **compétence est étendue à la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct** pour la mise en place du CE.

La rédaction des articles du Code du travail lui donnant compétence dans ces matières est d'ailleurs précisée : la décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un **recours devant le juge judiciaire à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.**

* * * * *

MODALITES DE RECOURS AU VOTE
ELECTRONIQUE POUR L'ELECTION
DES DP ET DES MEMBRES DU CE

► **Quelles sont les modalités de recours au vote électronique pour l'élection des DP et des membres du CE ?**

Aujourd'hui, la mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise. A défaut, il n'est pas possible d'y recourir.

► **Quelles seront ces modalités modifiées par la loi « Travail » ?**

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur pourra décider de recourir au vote électronique pour leur élection. Ces modalités doivent être fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la CNIL.

Date d'entrée en vigueur différée ! La loi ne précise pas de date d'entrée en vigueur pour cette disposition. Selon les règles de droit commun, elle devrait donc être applicable depuis le 10 août 2016 (soit le lendemain de la promulgation de la loi au JO). Cependant, dans la mesure où elle est soumise à la publication d'un décret en Conseil d'Etat, elle n'est pas applicable en pratique.

* * * * *

PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS
DISTINCTS POUR L'ELECTION DES
INSTANCES REGROUPEES

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises d'au moins 300 salariés ont la possibilité de regrouper leurs IRP (CE et/ou DP et/ou CHSCT), par accord majoritaire, au sein d'une instance unique exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

Selon les règles de droit commun, la répartition en établissements distincts ne peut être réalisée que dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP) ou, à défaut d'accord, avec la ou les organisation(s) syndicale(s) ayant participé à la négociation du protocole d'accord, par décision de l'autorité administrative.

Par dérogation à ces dispositions, **l'accord mettant en place l'instance de regroupement peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées.**

**Base de données
économiques et sociales
(BDES)**

PRECISIONS APPORTEES A LA
NOUVELLE RUBRIQUE DEDIEE A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE

SPECIFICITES POUR LES
ENTREPRISES D'AU MOINS
300 SALARIES

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la BDES contient une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont les items ont été récemment précisés par un décret du 29 juin 2016 ([Bulletin d'Informations n° 92 – Social n° 45 du 21 juillet 2016](#)).

Les indicateurs qu'elle contient sont précisés ou complétés :

- l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes devient une analyse de la situation **comparée** des femmes et des hommes ;
- la notion d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle est complétée par celle de **vie familiale** ;
- la part de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration doit désormais y être mentionnée.

Jusqu'à présent, les entreprises d'au moins 300 salariés devaient communiquer au CE, tous les trimestres, des informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Ces **informations** sont désormais **mises à disposition de l'institution via la BDES.**

* * * * *

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la BDES. Ce rapport portera également sur son articulation avec les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise.

Rappel : Que comprend la nouvelle rubrique dédiée à l'égalité professionnelle ?

Concrètement, cette nouvelle rubrique comprend :

- un **diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise** dans les domaines suivants :
 - o embauche ;
 - o formation ;
 - o promotion professionnelle ;
 - o qualification ;
 - o classification ;
 - o conditions de travail ;
 - o sécurité et santé au travail ;
 - o rémunération effective ;
 - o articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle **et familiale** ;
- une **analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière** en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- l'**évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes **par métiers** dans l'entreprise ;
- la **part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration**.

Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

PRECISIONS POUR LES SOCIÉTÉS COMMERCIALES

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les obligations d'information et de consultation du CE sont regroupées en 3 thèmes annuels portant sur :

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

En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du CE un certain nombre d'informations ([Bulletin d'Informations n° 112 – Social n° 42 du 20 octobre 2015](#) et [Bulletin d'Informations n° 92 – Social n° 45 du 21 juillet 2016](#)).

La liste des documents émis par toutes les sociétés commerciales est allongée puisqu'elles doivent désormais mettre à disposition **le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration ou le directoire à l'assemblée générale qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises**.

Recours à la visioconférence

REUNIONS DE LA DUP

REUNIONS DES COMITES DES
SOCIETES COOPERATIVES
EUROPEENNES ET DES SOCIETES
ISSUES DE LA FUSION
TRANSFRONTALIERE

La loi relative au dialogue social et à l'emploi a encadré le recours à la visioconférence pour les réunions des institutions de représentatives du personnel (IRP) sans prévoir la possibilité pour la DUP d'y recourir ([Bulletin d'Informations n° 71 – Social n° 36 du 26 mai 2016](#)). Cet oubli est corrigé : **la DUP peut recourir à la visioconférence y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des DP.**

Attention ! Ces dispositions sont également applicables aux entreprises ayant décidé de maintenir la DUP « ancienne formule », c'est-à-dire sans CHSCT, après avoir recueilli l'avis des membres de la DUP, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

Le recours à la visioconférence est également étendu aux réunions du comité des sociétés coopératives européennes et des sociétés issues d'une fusion transfrontalière.

Pour ces 3 institutions, le recours à la visioconférence se fait dans les mêmes conditions que pour les autres IRP.

Rappel : Dans quelles conditions peut-on recourir à la visioconférence pour réunir les IRP ?

Le recours à la visioconférence est soumis à la conclusion d'un accord entre l'employeur et les membres de l'instance concernée. A défaut d'accord, il est limité à 3 réunions par année civile.

Détermination du seuil de 300 salariés

La loi « REBSAMEN » a fait du seuil de 300 salariés la référence pour déterminer les obligations d'information et de consultation de l'entreprise vis-à-vis du CE.

Le législateur modifie les modalités de franchissement de ce seuil et en généralise l'application.

- **Appréciation du franchissement du seuil**

- ▶ **Comment le franchissement de ce seuil était apprécié avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

Jusqu'à présent, le seuil de 300 salariés était réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépassait ce seuil pendant les 12 derniers mois.

- ▶ **Comment est-il apprécié depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

Désormais, **le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois** dans des conditions déterminées par décret pris en Conseil d'Etat.

- **Généralisation du seuil de 300 salariés**

▶ **En cas de franchissement de ce seuil quelles étaient les obligations de l'employeur vis-à-vis du CE avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

Une fois le seuil de 300 salariés franchi, l'employeur devenait astreint aux obligations suivantes :

- mettre en place une commission de la formation et une commission de l'égalité professionnelle au sein du CE ;
- réunir le CE au moins une fois par mois.

▶ **Quelles sont-elles depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

Le seuil de 300 salariés :

- conditionne toujours la mise en place de la commission de la formation et une commission de l'égalité professionnelle ;
- **ne sert plus uniquement de référence pour déterminer la périodicité des réunions du CE : il définit désormais l'ensemble de ses modalités de fonctionnement ;**
- **détermine l'ensemble des attributions du CE.**

L'employeur dispose d'un an à compter du franchissement du seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CE qui en découlent.

Double consultation

La loi relative au dialogue social et à l'emploi a clarifié les rôles de chaque institution en cas de double consultation :

- du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement ;
- de l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) et des CHSCT.

Le législateur réaménage ces dispositions sur les points suivants :

- **Ordre des consultations du CCE et des comités d'établissement**

▶ **Quel était-il avant l'entrée en vigueur de la loi ?**

Jusqu'à présent, en cas de double consultation, celle du ou des comités d'établissement **précédait celle du CE.**

▶ **Quel est-il depuis l'entrée en vigueur de la loi ?**

Désormais, **un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.**

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans les délais suivants :

- **1 mois** dans le cas classique ;
- **2 mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- **3 mois** en cas de saisine par l'employeur ou le CE d'un ou de plusieurs CHSCT ;
- **4 mois** si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion, que le CCE soit assisté ou non d'un expert.

Budgets du CE

UTILISATION DU BUDGET DE
FONCTIONNEMENT

Le CE peut décider, par une délibération, **de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des DS de l'entreprise.**

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites :

- dans les comptes annuels du CE ou, le cas échéant, dans les documents comptables suivants :
 - o le livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses et des recettes du CE ;
 - o l'état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives au patrimoine et aux engagements en cours du CE ;
- le rapport annuel d'activité et de gestion.

Bon à savoir ! En cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT de recourir à un expert, le CE peut, à tout moment, décider de prendre en charge ces frais au titre de sa subvention de fonctionnement (*cf. infra*).

* * * * *

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, le législateur répond à 2 questions :

- comment déterminer le montant global de la contribution de l'employeur ?
- comment répartir la contribution entre les différents comités d'établissement ?

► **Comment déterminer le montant global de la contribution de l'employeur ?**

La détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du CE est effectuée au niveau de l'entreprise.

► **Comment répartir la contribution entre les différents comités d'établissement ?**

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être **fixée par accord d'entreprise** :

- au prorata des effectifs des établissements ;
- au prorata de la masse salariale des établissements ;
- au prorata de ces 2 critères combinés.

Attention ! Cet accord est conclu selon les nouvelles modalités de droit commun : accord majoritaire ou accord minoritaire validé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

CONTRIBUTION PATRONALE
AFFECTÉE AU FINANCEMENT DES
ACTIVITÉS SOCIALES ET
CULTURELLES

A défaut d'accord, elle est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Rappel : Comment se calcul la contribution patronale affectée au financement des activités sociales et culturelles ?

Cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus.

AMENAGEMENTS DES REGLES DE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Règles de consultation

Initialement, l'instance de coordination des différents CHSCT concernés par un projet commun devait transmettre son avis aux CHSCT 15 jours après la remise du rapport d'expertise.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi a inversé cette logique. Il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et les CHSCT concernés par le projet, l'avis rendu par chacun d'eux doit être transmis à l'instance de coordination dans des délais qui ont été fixés par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (*Extrait dans l'encadré ci-dessous du [BI N° 92 - SOCIAL n° 45 du 21 juillet 2016](#)*).

La loi « Travail » permet désormais à l'employeur et aux représentants du personnel de fixer par accord, l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination (ICCHST) et les CHSCT rendent et transmettent leur avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT est réputé avoir été rendu et transmis à l'instance de coordination **au plus tard 7 jours** avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.

Rappel des délais de consultation

En l'absence d'accord :

- **le CHSCT** est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif dans le délai de 1 mois à compter du jour de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail ou à compter de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Ce délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

- **l'ICCHSCT** est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour sa consultation.

Ce délai est porté à 3 mois, en cas d'intervention d'un expert.

Missions enrichies

Le CHSCT a pour nouvelle mission de contribuer à **l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail** afin de faciliter l'accès des **personnes handicapées** à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Base de données économiques et sociales

Depuis le **1^{er} janvier 2016**, l'information récurrente du CHSCT se fait via la base de données économique et sociale.

La loi « Travail » précise désormais expressément, comme cela est déjà le cas pour le Comité d'entreprise, que cette mise à disposition des documents **vaut également communication des rapports et informations au CHSCT**.

Expertise

Contestation de l'expertise

Lorsque l'employeur conteste la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel (devis), l'étendue ou le délai de l'expertise, il doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination (ICCHSCT) décidant de recourir à l'expertise. Le juge est tenu de statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

Ce recours suspend alors l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT, mais également les délais de leur consultation et ceux du Comité d'entreprise (s'il y a lieu), jusqu'à la notification du jugement.

Contestation du coût final de l'expertise

L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût (facture notamment). A noter qu'aucun délai n'est dans ce cas imposé au juge judiciaire pour prendre sa décision.

*Prise en charges des frais
d'expertise*

La prise en charge des frais d'expertise par l'employeur demeure le principe. Cependant, l'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'ICHSCT de recourir à une expertise le libère de l'obligation de prise en charge. Dans ce cas, toutes les sommes éventuellement perçues par l'expert doivent être remboursées par ce dernier à l'employeur.

Par ailleurs, le Comité d'entreprise peut désormais décider de prendre en charge, dans le cadre de son budget de fonctionnement, les coûts engendrés par une telle expertise (cf.supra).
