

Création / modification de la structuration des IRP

Création de CPRI (<11 salariés) – Extension et clarification du fonctionnement de la DUP (de 50 à < 300 salariés) - Possibilité de regrouper les instances par accord collectif (au moins 300 salariés)

Entreprises concernées	Nature de la modification	Commentaires
Art. 1 à 3 Moins de 11 salariés dans les branches non couvertes par une commission paritaire	Création de Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) dans chacune des futures 13 régions de France. ☑ Composition (20 Mbres) : 10 représentants syndicaux et 10 représentants patronaux issus de TPE et désignés par les partenaires sociaux. Désignation proportionnelle à leur audience dans la région. Mandat de 4 ans, renouvelable. Audience organisations « employeurs » : Nombre d'adhérents sur l'ensemble des entreprises en 2017, puis uniquement celles de moins de 11 salariés à partir de 2021 ☑ Rôle : information et conseil sur les dispositions légales et conventionnelles faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs dans des entreprises avec l'accord des parties. ☑ Moyens : - Accès aux entreprises uniquement sur autorisation de l'employeur - Crédit de 5 heures de délégation par mois (mutualisation / annualisation) - Tous les frais liés à ces mandats seront couverts par le fond paritaire de financement du paritarisme et non par l'entreprise employeur (maintien de salaire / remboursement) - Les Mbres (+ candidats pendant 6 mois) bénéficient de la protection spécifique des représentants du personnel	Création d'une nouvelle forme de représentation dans des entreprises de moins de 11 salariés à compter du 1^{er} juillet 2017 Portée limitée ? « 130 représentants syndicaux pour couvrir trois millions d'entreprises, le tout sans pouvoir réel et avec un maximum de cinq heures de délégation par mois »
Article 13 Entreprise de 50 à 300 salariés	Modification de la Délégation Unique du personnel (DUP) ☑ Extension du Champ d'application : Création sur décision de l'employeur, après consultation des IRP, dans les entreprises de 50 à 299 salariés, pour fusionner le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les Délégués du personnel (DP) et le comité d'entreprise <u>Commentaire</u> : Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT. L'ajout du CHSCT a suscité de nombreux débats. ☑ Suppression et franchissement des seuils :	Le fonctionnement de la DUP restait très lacunaire ce qui pouvait poser des problèmes pratiques, notamment pour dissocier les réunions et appliquer les règles propres à chaque instance.

		- L'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP et de revenir à un fonctionnement distinguant les instances - < 50 salarié : poursuite mandat mais uniquement avec les fonctions de DP - > 300 salariés : poursuite des mandats jusqu'au terme ☑ Attribution / Composition / Fonctionnement : chaque instance conserve ses attributions et ses règles de fonctionnement mais avec des adaptations importantes - Nombre de représentants et crédits d'heures de délégation sont renvoyés à un décret à venir <u>Commentaire</u> : Le nombre d'élus pourrait varier de 5 à 12 titulaires pour autant de suppléants (de 3 à 8 actuellement) et le nombre d'heures de délégation de 13 à 19 heures par mois (20 heures actuellement) avec possibilité de cumul sur 12 mois et de partage entre titulaires et suppléants (dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel) - Désignation d'un secrétaire / secrétaire adjoint de la DUP - Réunions : au moins tous les 2 mois et au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur des sujets relevant du CHSCT - Ordre du jour commun de chaque réunion rédigé conjointement secrétaire / employeur communiqué <u>au moins 8 jours avant la réunion</u> - Avis de la DUP rendus dans les mêmes conditions que celui du CE - Si consultation sur un sujet relevant du CE et du CHSCT, avis et expertise unique sous certaines réserves	Désormais les modalités pratiques de fonctionnement de la DUP sont clarifiées (ordre du jour commun) et plus souples (réunions au moins bimensuelle et non mensuelle) Dispositions transitoires pour les entreprises ayant mis en place une DUP à la date d'entrée en vigueur de la loi : possibilité de maintenir la DUP + CHSCT pendant au maximum 2 nouveaux cycles électoraux.
Art. 14 L2391-1 à L2394-1	Entreprises ou Unité Economique et Sociale (UES) de 300 salariés et plus	Mise en place facultative d'un regroupement, dans une instance unique, de 2 ou 3 des IRP existantes (DP – CE – CHSCT) par accord collectif ☑ Entreprise avec établissements distinct / UES : le regroupement n'est pas nécessairement obligatoire ni identique dans tous les établissements distincts / entreprises ☑ Mise en place / suppression : Accord collectif d'entreprise ou d'établissement <u>majoritaire (plus de 50 % des suffrages exprimés)</u> lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances regroupées. Dénonciation de l'accord => organisation d'élections dès la fin du préavis de 3 mois (pas de maintien des mandats jusqu'au terme initial). ☑ Attribution / Composition / Fonctionnement : C'est l'accord collectif qui détermine les règles de l'instance unique avec des garanties minimales prévues par décret (Nbre de représentants, jours de formation et heures de délégation)	

Faciliter la négociation d'accords collectifs

Regroupement des Négociations obligatoires – Négociation en l'absence de Délégué Syndical (DS)

Type d'IRP		Nature de la modification
Article 19	Délégués Syndicaux (DS) Plus de 50 salariés	☑ Réorganisation des négociations obligatoires dans l'entreprise sur 3 thématiques à compter du 01/01/2016 : - <u>Négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée</u> (yc intéressement et participation) au niveau de l'entreprise ou des établissements distincts - <u>Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle H/F et la qualité de vie au travail</u> (yc prévoyance) et, à titre facultatif, prévention de la pénibilité - Entreprises de + 300 salariés : <u>Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels</u> (Yc carrière des représentants du personnel) et, à titre facultatif, sur le contrat de génération ☑ Possibilité de conclure un accord collectif pour augmenter la périodicité de ces négociations (de 1 à 3 ans et de 3 à 5 ans) : - Accord majoritaire (+ 50 % des suffrages exprimés) - L'entreprise doit avoir conclu un accord ou adopté un plan d'action sur l'égalité H/F - L'accord pourra également adapter le nombre de négociations ou regrouper différemment les thèmes - La négociation sur les salaires pourra redevenir annuelle sans délai par la volonté d'une des parties signataires <u>Mesure transitoire :</u> Les entreprises qui, à cette date, sont couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle H/H, à la lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés ne sont soumises aux nouvelles obligations qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31/12/2018.
Article 21 L2232-21 à L2232-24	Toute entreprise sans Délégué Syndical (DS)	☑ Négociation d'un accord collectif avec les représentants du personnel facilitée : Champ d'application élargi à toutes les entreprises sans DS quel que soit leur effectif (<u>suppression de la limitation aux entreprises de moins de 200 salariés</u>) ☑ Priorité aux élus mandatés par une organisation syndicale avec des conditions moins restrictives : - Champ de négociation non limité - Approbation par les salariés à la majorité (pas de validation par une commission paritaire de branche) ☑ La négociation avec des élus du personnel non mandatés par un syndicat sera limitée : - Uniquement des accords collectifs dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (pas de PSE) - Accord conclu par des élus titulaires représentant la majorité de suffrages + validation par une commission paritaire de branche ☑ Possibilité de négociation avec un salarié mandaté par un syndicat élargie : si entreprise de moins de 11 salariés ou si PV de carence <u>ou lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier</u> (thèmes de négociation limités et approbation par les salariés à la majorité) <u>Commentaire :</u> Un Décret viendra fixer les conditions de renouvellement, révision ou dénonciation de ces accords

Simplification et clarification du fonctionnement des IRP

Regroupement des Consultations du CE – Fonctionnement du CHSCT – CCE - Réunions communes - Visioconférence

Type d'IRP	Nature de la modification
Articles 17, 18 et 22 (L2325-14)	Comité d'Entreprise (CE) – Plus de 50 salariés ☒ Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise Commentaire : La suppression de l'obligation développée par la Cour de cassation de soumettre au CE un projet d'accord collectif avant sa signature avec les DS posait de réels problèmes pratiques et pouvait même remettre en cause la signature de l'accord ☒ Regroupement des 17 obligations annuelles récurrentes d'information / consultation en 3 consultations (à compter du 01/01/2016) - <u>Consultation annuelle sur la situation économique et financière</u> - <u>Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi</u> (formation, prévention, conditions de travail, temps de travail, égalité professionnelle H/F) avec communication d'informations chiffrées préalables variables selon effectif de l'entreprise > ou < à 300 salariés incluant le bilan social - <u>Consultation annuelle sur les orientations stratégiques</u> (GPEC, Formation ...). Un accord collectif peut prévoir que cette consultation faite au niveau du Comité de Groupe avec consultation des comités d'entreprise sur les conséquences de ces orientations. ☒ Procès-verbal des réunions du comité d'entreprise : Rédigé par la secrétaire dans un délai qui sera fixé par décret. Transmis à l'employeur qui donne des réponses motivées aux propositions lors de la réunion suivante. Un décret déterminera les conditions dans lesquelles les réunions pourront faire l'objet d'un enregistrement ou d'une sténographie ☒ Périodicité des réunions du comité d'entreprise : Le <u>seuil d'effectif</u> permettant de passer d'une périodicité minimale mensuelle (au moins une fois par mois) à bimensuelle (<u>au moins une fois tous les 2 mois</u>) passe de 150 à 300 salariés y compris lorsqu'une DUP a été mise en place Commentaire : Cette mesure a été mise en place par la loi de simplification du droit du 22 mars 2012 pour les entreprises de moins 150 salariés sauf dans le cas d'une DUP. Cette simplification est désormais étendue.
Article 16 L4611-1 L4612-8. L4613-1	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) – Plus de 50 salariés Modification du fonctionnement du CHSCT : - Obligation de mettre en place un CHSCT dans <u>les entreprises de plus de 50 salariés y compris si aucun de leurs établissements distincts n'atteint ce seuil</u> - <u>Formalisme de consultation du CHSCT idem CE</u> (délais – absence d'avis) - Alignement de la durée des mandats du CHSCT sur ceux des DP / CE à compter du prochain renouvellement de l'instance - Adoption d'un <u>règlement intérieur</u> (fonctionnement et organisation de ses travaux) adopté à la majorité des membres présents

Article 11	Représentants des salariés dans les Société Anonyme (SA) de plus de 1 000 salariés	Diminution des seuils de désignation des administrateurs (1 ou 2) ou membre du conseil de surveillance représentants les salariés : - de 5 000 à 1 000 salariés pour les Groupe ayant leur siège en France - de 10 000 à 5 000 dans les Groupes ayant leur siège à l'étranger) et suppression de la condition liée à l'obligation de mettre en place un CCE
Article 15 L2323-3 L2327-2 L2327-15 L4616-1 L4616-3	Entreprises avec des établissements distincts : Comités d'Etablissement + un Comité Central d'Entreprise (CCE)	☒ Application explicite au CCE du <u>formalisme de consultation applicable au CE</u> (délai minimum de 15 jours et, à défaut, avis négatif) ☒ Clarification du rôle respectif du CCE et des comités d'établissement pour des projets soumis à consultation : Projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements => consultation iniquement du CCE / transmission de l'avis et des documents aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement et son avis est alors transmis au CCE ☒ Renforcement et clarification du rôle de l'instance temporaire de coordination des CHSCT qui peut être mise en place par l'employeur en cas de consultation sur un projet commun à plusieurs établissements. Application du même formalisme de <u>consultation</u> que le CHSCT
Article 17	Tous les comités	Formalisation de la possibilité de réunion des IRP (CE, CCE, comité de groupe, comité d'entreprise européen) par visioconférence y compris en cas de consultation avec vote (décret à venir) autorisé par accord avec l'instance et, à défaut, dans la limite de 3 réunions par année civile
Article 17	Toutes	Possibilité d'organiser des réunions communes des IRP sur un même projet à l'initiative de l'employeur : - Ordre du jour communiqué 8 jours avant - Possibilité d'un avis rendu par chaque instance lors de cette réunion commune - Visioconférence possible
Article 22 L2322-7	Entreprise passant sous le seuil de 50 salariés	Lorsque <u>l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du CE</u> , l'employeur peut supprimer le CE (suppression de la conditions d'accord ou de décision administrative)

Nouveaux droits pour les représentants du personnel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nature de la modification	
Articles 4 à 6	☑ Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical : - <u>Accord sur la conciliation</u> vie perso / professionnelle / fonctions syndicales et électives - <u>Entretien individuel en début de mandat</u> sur modalités pratiques d'exercice du mandat pour les titulaires - Entretien professionnel en fin de mandat doit porter sur le recensement des <u>compétences acquises</u> (> 30%) - Liste de <u>compétences certifiées</u> pour dispenses dans le cadre VAE - A défaut d'accord, <u>évolution de rémunération</u> au moins égale aux augmentations générale + moyenne des augmentations individuelles (même catégorie / ancienneté comparable) - > 30%
Article 25 L3142-8	☑ Financement de la formation économique et sociale Si une organisation syndicale (conditions) le demande par écrit avec l'accord du salarié, l'employeur devra maintenir le salaire du salarié (yc compris cotisations sociales) au niveau fixé par le syndicat (total ou partiel) puis se fera rembourser par l'organisation syndicale (en cas de non remboursement : retenue sur salaire)
Art 7	☑ Dispositif contraignant pour garantir la parité sur les listes de candidats aux élections professionnelles au 01/01/2017 - Proportion H/F des candidats identique à celle des salariés inscrits dans chaque collège - Alternance H/F sur la liste (éviter les positions « non éligibles ») - A défaut, annulation possibilité de l'élection des candidats dans le sexe surreprésenté sans que cette annulation ne puisse conduire l'employeur à procéder à des élections partielles - Nécessité de prendre en compte cette modification dans le processus électoral de l'entreprise Jusqu'à présent les partenaires sociaux devaient « <i>examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée</i> »
Art. 8	Parité dans la désignation des conseillers prud'hommes : nombre égal d'hommes et de femmes pour chaque conseil et pour chaque organisation
Art. 10	Parité des administrateurs représentants les salariés au CA : lorsque 2 administrateur sont désignés, le comité désigne une femme et un homme
Article 20 L1142-2-1	Interdiction des agissements sexistes définis comme « <i>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.</i> »

BDES - Contrats - Santé au travail - Prime d'activité - Mesures en faveur de l'emploi

Nature de la modification	
Base de Données Economiques et Sociales (BDES) – Article 18	A compter du 01/01/2016 : ☑ <u>Nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle</u> dans la BDES (en plus des 8 existantes) avec notamment « l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise » ☑ Ajout des <u>informations récurrentes fournies au CHSCT</u> (en plus de celles fournies au Comité d'entreprise) ☑ Clarification : Tous les bilans et rapports récurrents, ainsi que le bilan social, n'ont plus à être établis en tant que tel, il suffira de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES pour remplir ses obligations.
Contrat de professionnalisation – Articles 42 et 54	Contrat de professionnalisation « <u>nouvelle chance</u> » plus avantageux pour les chômeurs de longue durée (inscrits depuis plus d'un an) Contrat de professionnalisation possible dans un environnement <u>multi-entreprises</u>
Contrat Unique d'Insertion (CUI-CIE) Article 43	Assouplissement du CUI-CIE en cas d'embauche d'un senior (durée maximale du contrat et durée minimale du travail)
Contrat d'apprentissage – Articles 52 et 53	Depuis le 01/07/2014, mise en place d'une aide de 1 000 € pour le recrutement d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés. A partir du 01/07/2015 une condition supplémentaire devait s'appliquer (relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance), cette conditions est supprimée. A compter du 01/08/2015 : Adaptation de la période d'essai des contrats d'apprentissage : 45 premiers jours de formation pratique (hors CFA) et non 2 mois calendaires auparavant.
Santé au travail Article 26	Les pathologies psychiques (telles que le « Burn out ») pourront être reconnues comme maladie professionnelle moyennant des modalités spécifiques de traitement de ces demande Simplification des obligations des entreprises sur la mise en place du compte Pénibilité : ☑ Suppression des fiches pénibilités qui devaient être établies par l'employeur (remplacées par une déclaration via DADS à la caisse de retraite qui informera les salariés) ☑ <u>Opposabilité des guides/référentiels des emplois exposés élaborés au niveau des branches</u> ☑ Réduction de 3 à 2 ans du délai de prescription des actions de salariés en contestation du nombre de points à son compte pénibilité de 3 à 2 ans <u>Commentaire</u> : La loi Rebsamen n'entérine qu'une partie des mesures annoncées par le Gouvernement s'agissant de la pénibilité. D'autres mesures annoncées, notamment le report de l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants ne sont pas encore applicables et nécessitent l'adoption d'un décret.

	L'employeur pourra désormais licencier un salarié déclaré inapte suite à AT / MP sans avoir à effectuer des recherches de reclassement si le médecin du travail indique expressément « <u><i>tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé</i></u> » <u>Commentaire</u> : La même disposition n'a pas été prévue pour les maladies / accidents d'origine non professionnelle. Il faudra être extrêmement vigilant à la rédaction de l'avis par le médecin car cette disposition ne sera pas applicable avec la seule mention « inapte à tout emploi dans l'entreprise ».
	Diverses mesures sur la surveillance médicale des salariés
Prime d'activité	La nouvelle Prime d'activité remplacera au 01/01/2016 le RSA « activité » (le RSA « socle » reste inchangé) et la prime pour l'emploi. Cette aide financière est destinée à favoriser la reprise d'une activité professionnelle (salariée ou non) en augmentant les ressources des travailleurs. Elle sera plus ouverte aux jeunes actifs de 18 ans et plus. Ses modalités de calcul prendront en compte la composition et les revenus du foyer et du nombre d'enfants à charge.
Compte personnel d'activité	☑ Mise en place d'un Compte Personnel d'Activité pour le 1^{er} janvier 2017 (Concertation avec les partenaires sociaux avant le 01/12/2015) Son objectif est de rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser le parcours professionnel de chaque individu (Compte personnel de formation – Compte pénibilité – Compte Epargne Temps – Mutuelle – Assurance chômage), indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle.
Diverses mesures en droit du travail	☑ Possibilité de renouveler 2 fois les CDD et contrats d'intérim dans la limite des durées maximales existantes ☑ Reconnaissance temporaire du CDI intérimaire mis en place par les partenaires sociaux du secteur dans un accord de 2013 : alternance de périodes de mission avec une durée maximale portée à 36 mois dans les entreprises utilisatrices et périodes d'intermission avec une rémunération garantie ☑ Suppression du CV anonyme obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés (Obligation issue de la Loi du 31/03/2006 mais pas de décret d'application)