

Loi relative au dialogue social : quels impacts pour les entreprises ? Que peuvent-elles en attendre ?

Mardi 22 septembre 2015

## Sommaire

- Introduction
- Les principales innovations de la loi
- La nouvelle Délégation Unique du Personnel
- Le regroupement, par accord, des institutions représentatives du personnel (IRP)
- Les nouvelles règles de consultation des comités d'entreprises et des CHSCT
- La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance
- La réforme de la négociation collective dans l'entreprise
- Conclusion générale

## Introduction

Olivier Dutheillet de Lamothe, avocat associé

## **Les principales innovations de la loi Que peuvent en attendre les entreprises?**

Yves Struillou, Directeur général du Travail

## **La nouvelle Délégation Unique du Personnel**

Ludovique Clavreul, avocat

- Deux principales nouveautés
  - La DUP est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés (elle concernait jusqu'à la réforme les entreprises de moins de 200 salariés) ;
  - La DUP inclut désormais le CHSCT.
  
- La nouvelle DUP peut être mise en place au niveau
  - de l'entreprise ;
  - si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, une DUP doit être mise en place au niveau de chaque établissement ;
  - de l'UES.
  
- C'est l'employeur qui décide de mettre en place la DUP, après consultation des DP et -s'ils existent- du CE et du CHSCT

## Entrée en vigueur de la nouvelle DUP

- Il faut attendre la publication des décrets
- La nouvelle DUP pourra être mise en place :
  - soit lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT
  - soit lors du renouvellement de l'une de ces instances
    - ⇒ La durée du mandat des DP, du CE ou du CHSCT pourra être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans afin que leur échéance coïncide avec la mise en place de la DUP.
- Période transitoire pour les entreprises ayant déjà une DUP à la date d'entrée en vigueur de la loi :
  - possibilité de maintenir la DUP ancienne version pendant 2 cycles électoraux au maximum
  - à l'issue de cette période, l'employeur aura 2 options :
    - soit mettre en place une DUP nouvelle version
    - soit organiser les élections des DP, du CE et du CHSCT.

## Election et composition de la DUP

- Élection des membres de la nouvelle DUP dans les conditions prévues pour l'élection du CE
  - => obligation de créer un 3<sup>e</sup> collège s'il y a au moins 25 cadres
- Le nombre de membres sera précisé par décret mais selon les informations dont nous disposons, cela pourrait être :
  - effectif de 50 à 74 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
  - effectif de 75 à 99 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
  - effectif de 100 à 124 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
  - effectif de 125 à 149 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
  - effectif de 150 à 174 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
  - effectif de 175 à 199 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
  - effectif de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
  - effectif de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants
- Possibilité d'augmenter le nombre de membres de la DUP par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole électoral



## Le fonctionnement simplifié de la nouvelle DUP

- La nouvelle DUP conserve l'ensemble des attributions jusque là exercées par le CE, les DP et le CHSCT
- Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint dans des conditions définies par décret
- Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voie consultative
- Le nombre de réunion est réduit : l'employeur doit réunir la DUP au moins tous les 2 mois
  - => 6 réunions par an
  - => 4 de ces réunions portent sur des sujets relevant des attributions du CHSCT

## Le fonctionnement simplifié de la nouvelle DUP

- L'ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP
  - Il est transmis 8 jours au moins avant la réunion
  - Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit
- Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE
- Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois du CE et du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique de la DUP au titre de ces 2 institutions
  - Sous réserve que les personnes extérieures assistant au CHSCT avec voie consultative aient bien été convoquées et que l'inspecteur du travail ait été prévenu
- Lorsqu'une expertise porte sur un sujet relevant à la fois du CE et du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret

## Le crédit d'heures des membres de la nouvelle DUP

- Le crédit d'heures sera défini par décret
- 2 nouveautés :
  - Temps de délégation annualisable : il peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois
    - une limite : cette répartition ne peut conduire un membre de la DUP de disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie
  - Mutualisation entre les titulaires ou entre titulaires et suppléants des crédits d'heures de délégation dont ils disposent, à condition d'en informer l'employeur
    - une limite : cette répartition ne peut conduire un membre de la DUP de disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire

## Disparition de la DUP

– 3 situations :

- Lorsque l'employeur décide de ne pas renouveler la DUP, après consultation de la DUP  
=> élection des DP, du CE et du CHSCT
- Lorsque l'effectif passe sous le seuil de 50 salariés et que l'employeur décide de supprimer le CE
- Lorsque l'effectif passe au-dessus du seuil de 300 salariés

**Le regroupement par accord des institutions  
représentatives du personnel**

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

Laurent Marquet de Vasselot, avocat associé

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

Introduction :

Pourquoi regrouper les institutions représentatives du personnel ?

L'ambition de la réforme :

- Améliorer la représentation des salariés sous des formes adaptées à la diversité des entreprises, et améliorer le fonctionnement des institutions représentatives
- Moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## I. Le regroupement des institutions représentatives du personnel

### I.1 Les conditions du regroupement des institutions représentatives du personnel :

- La condition tenant à l'effectif de l'entreprise (300 salariés)
- La condition tenant à la signature d'un accord collectif (majoritaire)

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## I. Le regroupement des institutions représentatives du personnel

### I.2 La teneur du regroupement des institutions représentatives du personnel

- La configuration de l'instance issue du regroupement :  
DP – CE – CHSCT : une instance à géométrie variable
- La création de l'instance dans les entreprises comportant plusieurs établissements



# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## I. Le regroupement des institutions représentatives du personnel

### I.3 Le temps du regroupement des institutions représentatives du personnel

- La création de l'instance issue du regroupement
- La suppression de l'instance issue du regroupement

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## II. L'instance issue du regroupement des institutions représentatives du personnel

### II.1 La composition de l'instance issue du regroupement

- Les membres élus
- Les participants non élus

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## II. L'instance issue du regroupement des institutions représentatives du personnel

### II.2 Les attributions de l'instance issue du regroupement

- Le principe de plein exercice des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## II. L'instance issue du regroupement des institutions représentatives du personnel

### II.3 Le fonctionnement de l'instance issue du regroupement,

#### II.3.1 Les modalités de fonctionnement de l'instance

- La fixation des modalités de fonctionnement de l'instance par l'accord collectif
  - le nombre minimal des réunions
  - les modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour
  - le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants
  - le nombre d'heures de délégation
  - le nombre de jours de formation des membres de l'instance
- La détermination des modalités de fonctionnement de l'instance en l'absence de stipulations dans d'accord

# Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

## II. L'instance issue du regroupement des institutions représentatives du personnel

### II.3 Le fonctionnement de l'instance issue du regroupement,

#### II.3.2 Les commissions de l'instance issue du regroupement

- La commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Les commissions facultatives et les commissions obligatoires

## Le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

Conclusion

Perspective : les entreprises doivent-elles regrouper les institutions représentatives du personnel ?

## **Les nouvelles règles de consultation du CE et du CHSCT**

Marie-Pierre Schramm, avocat associé

## Obligations d'information / consultation du CE (articles L 2323-6 et suivants du Code du travail)

- Aujourd'hui : 17 obligations d'information /consultation récurrentes du CE
- Au 1er janvier 2016 : regroupement en 3 consultations annuelles portant sur :
  - Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
  - La situation économique et financière de l'entreprise ;
  - La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.



## Obligations d'information / consultation du CE

### Consultation sur les orientations stratégiques :

- Consultation sur les orientations de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires, et aux stages ;
- **Nouveautés** : la consultation devra également porter sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle
- Consultation menée au niveau de l'entreprise avec la possibilité de la mener au niveau du groupe.

## Obligations d'information / consultation du CE

### **Consultation sur la situation économique et financière :**

- Objet de la consultation : la situation économique et financière de l'entreprise, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et du crédit d'impôt compétitivité emploi, la politique de recherche et de développement technologique.
- Avis du CE transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.
- Le contenu des informations sera fixé par décret.

## Regroupement des obligations d'information / consultation du CE

### **Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :**

- Regroupe la consultation sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle hommes/femmes et les modalités d'exercice du droit d'expression
- Le contenu des informations sera fixé par décret.

## Regroupement des obligations d'information / consultation du CE

### **Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

- Informations mises à la disposition de l'inspecteur du Travail avec l'avis du CE dans les 15 jours suivant la réunion
- Entreprises d'au moins 300 salariés : informations sur le bilan social sont mises à la disposition d'une part de l'Inspecteur du travail avec l'avis du CE dans les 15 jours suivant la réunion, et d'autre part des salariés sur demande.

## Expertises (articles L2325-35 et L2325-38 du Code du travail)

- Consultation sur la situation économique et financière : maintien de la possibilité de l'assistance du CE par un expert comptable mais une seule expertise au lieu de deux expertises
- Consultation sur les orientations stratégiques : maintien de la même possibilité d'assistance du CE par un expert-comptable
- Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : nouvelle possibilité d'assistance du CE par un expert-comptable
- Négociation sur l'égalité professionnelle : nouvelle possibilité d'assistance par un expert technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

## Les informations trimestrielles (article L 2323-60 du Code du travail)

- Entreprises de moins de 300 salariés
  - suppression des informations trimestrielles
  
- Entreprises d'au moins 300 salariés
  - suppression des informations trimestrielles sauf celles sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retard de paiement des cotisations sociales et le nombre de contrats de mission conclus avec les entreprises de travail temporaire
  - le contenu des informations trimestrielles sera déterminé par décret

## Conséquences et délai d'adaptation en cas de dépassement de seuil (articles L 2322-2 et L2325-14-1 du Code du travail)

- Franchissement du seuil de 50 salariés :
  - délai d'un an pour se conformer aux obligations en matière d'information/consultation
- Entreprises d'au moins 300 salariés
  - conséquences : réunion du CE tous les mois, mise en place d'une commission de la formation, d'une commission de l'égalité professionnelle et d'une commission logement ; Possibilité de regrouper par accord collectif les institutions représentatives du personnel ; seuil de la DUP.
  - délai d'adaptation :
    - d'un an pour réunir tous les mois le comité d'entreprise
    - de deux ans pour les obligations d'information.

## Consultation et accords collectifs (article L 2323-7 du Code du travail)

- Introduction de la possibilité de conclure des accords collectifs sur la consultation pour définir :
  - les modalités de consultation sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise
  - la liste et le contenu des informations sur la situation économique et financière (à l'exception des documents comptables prévues par l'article L 2323-13), sur la politique sociale de l'entreprise (à l'exception des données visées à l'article L 2323-17 2°), sur les données trimestrielles pour les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que sur le droit d'alerte
  - le nombre de réunions annuelles (qui ne peut être inférieure à 6)
  - les délais dans lesquels le comité d'entreprise rend ses avis et les modalités et délai d'établissement des procès-verbaux de réunions.



## Consultation et accords collectifs (articles L 2323-2 et L 3312-7 du Code du travail)

- Nouvelles règles en matière de conclusion, révision, dénonciation des accords collectifs :
  - conclusion, révision, dénonciation des projets d'accord collectif ne sont plus soumis à l'avis du CE
  - un projet d'accord d'intéressement n'est plus soumis à l'avis du CE
  - plus de consultation du CE avant le renouvellement ou la prorogation d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale lorsqu'il n'est pas signataire de l'accord (abrogation de l'article L2323-18 du Code du travail).

## Clarification des compétences comité central d'entreprise/ comités d'établissement (articles L 2327-2 et L2327-15 du Code du travail)

- CCE 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
  - lorsque les mesures de mise en œuvre des projets ne sont pas encore définies
- comité d'établissement 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
- consultation du CCE et du comité d'établissement : l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE (délais à fixer par décret).

## Clarification des compétences CHSCT/ Instance de coordination des CHSCT (articles L 4616-1 et L 4613-3 du Code du travail)

- Le CHSCT continue à être consulté dans les matières relevant de sa compétence
- L'Instance de coordination des CHSCT est seule consultée sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements
- Le CHSCT consulté sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à son établissement et relevant de la compétence du chef de l'établissement.
- En cas de consultation conjointe : l'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'instance de coordination des CHSCT (délais de transmission des avis à fixer par décret).

## Organisation de réunions (articles L 23-101-1 et suivants du Code du travail)

- Introduction de la possibilité d'organiser des réunions communes lorsqu'un projet doit donner lieu à l'information consultation de plusieurs IRP :
  - projet inscrit à l'ordre du jour de la réunion commune et communiqué au moins 8 jours avant la séance
  - respect des règles concernant la composition et le fonctionnement de l'instance
  - avis recueilli au cours de la réunion.

## Organisation de réunions

- Introduction de la visioconférence :
  - Pour réunir le CE, le CCE, le Comité de la société européenne, le Comité d'entreprise européen, le CHSCT et l'ICHSCT
  - Possibilité de conclure un accord autorisant le recours à la visioconférence. A défaut d'accord le nombre de réunions en visioconférence ne peut être supérieur à 3 par an
  - Un décret doit déterminer les conditions de vote à bulletin secret.
- Enregistrement des débats
- Elaboration des procès-verbaux.

## **La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance**

Thierry Romand, avocat associé

## La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance

- L'origine du dispositif : la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013
  - La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 organise la représentation obligatoire des salariés dans les Conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes :
    - soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise
    - et qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, avec leurs filiales au moins 5.000 salariés en France ou au moins 10.000 salariés en France et à l'étranger
  - Nombre d'administrateurs représentant les salariés avec voix délibérative : 1 ou 2 (au minimum) selon que le nombre d'administrateurs est ou non supérieur à 12.

## La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance

- La désignation des administrateurs salariés pourra intervenir selon l'une des quatre modalités suivantes :
  - élection par les salariés parmi des candidats désignés par les organisations syndicales représentatives
  - désignation par le comité de groupe, le comité central ou le comité d'entreprise
  - désignation possible d'un administrateur par le comité d'entreprise européen ou, le cas échéant, le comité d'entreprise de la société européenne, lorsque le nombre d'administrateurs salariés est au moins égal à 2
  - désignation par l'organisation syndicale ou les organisations syndicales les plus représentatives (en fonction du nombre d'administrateurs à désigner).



# La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance

- Les apports de la loi relative au dialogue social
  - Abaissement des seuils d'effectifs de mise en place d'administrateurs salariés
    - désormais l'obligation concerne les sociétés employant avec leurs filiales, à la clôture de deux exercices consécutifs, 1.000 salariés en France ou 5.000 salariés en France et à l'étranger (au lieu de 5.000 et 10.000 auparavant)
  - Suppression de la condition d'assujettissement à la réglementation relative aux comités d'entreprise
    - volonté d'attirer dans le dispositif les sociétés holding de moins de 50 salariés qui peuvent concentrer les pouvoirs de décision dans certains groupes
    - par exception, exclusion du dispositif des sociétés holding, de moins de 50 salariés, purement patrimoniales, c'est-à-dire « *dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et participations* » à la condition qu'une ou plusieurs de leurs filiales appliquent le dispositif.

# La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance

- Les apports de la loi relative au dialogue social
  - Respect d'un principe de parité dans la désignation des administrateurs salariés :
    - lorsque les administrateurs salariés sont élus par les salariés :
      - les listes de candidat devront comprendre alternativement un candidat de chaque sexe
      - lorsqu'il n'y a qu'un siège à pourvoir chaque candidature devra comporter le nom du candidat et celui de son remplaçant qui doit être de sexe différent
    - lorsque deux administrateurs salariés seront désignés par le comité de groupe, le comité central ou le comité entreprise, devront être désignés une femme et un homme
    - en revanche, le respect du principe de parité ne semble pas s'imposer dans l'hypothèse de la désignation des administrateurs salariés par les organisations syndicales.

## La représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance

### – L'entrée en vigueur de la réforme

- L'entrée en fonction des administrateurs salariés doit intervenir au plus tard 6 mois après l'assemblée générale procédant à la modification des statuts rendue nécessaire par la réforme
- La modification des statuts doit intervenir dans les six mois suivant la clôture :
  - de l'exercice 2016 pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 5000 salariés en France ou de 10000 salariés en France à l'étranger
  - de l'exercice 2017 pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 1000 salariés en France ou de 5000 salariés en France à l'étranger
- Par exception, pour les sociétés qui n'étaient pas soumises à ces obligations mais dont l'une des filiales a déjà un conseil comprenant des représentants salariés, l'entrée en vigueur des nouvelles règles interviendra au plus tard au terme des mandats des représentants en exercice.

## **La réforme de la négociation collective**

Raphaël Bordier, avocat associé

A / Les modifications en matière de négociation annuelle obligatoire :  
une rationalisation avant tout

B / Les modifications concernant les modalités dérogatoires de  
négociation des accords collectifs : une libéralisation sous haute  
surveillance

## A/ Négociations obligatoires

- **Les thématiques négociations obligatoires (au nombre de 12) sont regroupées en trois grands blocs :**
  - Deux négociations annuelles, quel que soit l'effectif de l'entreprise :
    1. Négociation sur la **rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** (art. L. 2242-5), qui porte sur :
      - Les salaires effectifs ;
      - La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment sur la mise en place du temps partiel ;
      - L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord dans l'entreprise ou d'accord de branche prévoyant au moins un de ces dispositifs) ;
      - Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes (et la programmation de ces mesures en cas d'absence d'accord sur l'égalité femmes/hommes).
- Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupes d'établissements distincts (à l'heure actuelle, cette faculté suppose l'accord de toutes les organisations syndicales et l'existence de représentants d'organisations syndicales dans chacun d'eux).

## A/ Négociations obligatoires

- Deux négociations annuelles, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

### 2. Négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8) qui porte sur :

- Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (notamment : suppression des écarts de rémunération, accès à la formation, déroulement de carrière, promotion, conditions de travail et d'emploi). A défaut d'accord sur ce thème, l'entreprise doit établir un plan d'actions.
  - L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
  - La lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et accès à la formation ;
  - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - Protection sociale complémentaire (en l'absence de couverture par accord d'entreprise ou de branche)
  - La prévention de la pénibilité (facultatif, sachant qu'une pénalité financière est encourue)
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le Comité d'entreprise peut désigner un expert technique pour préparer cette négociation. Le recours à cet expert doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des élus. A défaut, le litige est porté devant le président du TGI statuant en urgence.

## A/ Négociations obligatoires

### 3. Une négociation triennale sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels** dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur :

- **La mise en place d'un accord de GPEC** ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (formation, abondement CPF, mobilité ...)
- **Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation ;**
- **Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages** et moyens de limiter le recours aux emplois précaires ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur les métiers, emplois et compétences ;
- **Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions ;
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectif (accords de mobilité interne) ;
- Le contrat de génération (facultatif, sachant qu'une pénalité financière est encourue à défaut d'accord ou de PV de désaccord dans les entreprises soumises à cette obligation)

➤ **Rappel : si un accord de groupe est conclu sur ces thèmes, l'entreprise est dispensée de l'obligation de négocier.**



## A/ Négociations obligatoires

- Une adaptation possible des règles de négociation par accord d'entreprise majoritaire (article L. 2242-20) :
  - **Condition** : l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes
  - **Modalités** : par voie d'accord d'entreprise majoritaire (+50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections).
- **Dérogations possibles** :
  - ✓ L'accord peut **adapter le nombre de négociations et prévoir un regroupement différent**, sous réserve que tous les thèmes soient abordés ;
  - ✓ L'accord peut **modifier la périodicité des négociations**, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.
    - En matière de négociation sur les salaires effectifs, même si un accord majoritaire a été signé, une organisation syndicale signataire peut, même au cours de la période prévue par l'accord, exiger que la négociation sur les salariés soit engagée sans délai.

## A/ Négociations obligatoires

- Entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur la négociation collective :
  - Le regroupement des négociations et son adaptation possible par accord majoritaire entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016
  - **Dérogation** : les entreprises couvertes à cette date par un accord relatif à la conciliation vie personnelle / vie familiale, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations, ou à l'emploi des travailleurs handicapés, ne seront soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles modalités qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

## B/ La négociation dérogatoire en l'absence de délégués syndicaux

- **Régime antérieur** : jusqu'à présent, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, des accords collectifs pouvaient être signés :
  - **Avec des élus titulaires** ayant obtenu la majorité des suffrages lors des dernières élections, mais uniquement dans les entreprises de moins de 200 salariés et sur des thèmes de négociation limités (mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exclusion des accords de méthode). L'accord doit par ailleurs être approuvé par une commission paritaire de branche ;
  - **Avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative**, mais uniquement en l'absence de représentants élus du personnel et sur des thèmes limités. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité ;
  - **Avec un représentant de section syndicale**, mais uniquement dans les entreprises d'au moins 200 salariés dotées de représentants élus. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité.

## B/ La négociation dérogatoire en l'absence de délégués syndicaux (nouveau régime)

### ▪ **La négociation avec les élus est facilitée :**

- **Suppression de la condition d'effectif** : toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical sont concernées
- **Deux modalités possibles**, la priorité étant donnée à la négociation avec des élus mandatés :
  - Conclusion avec un ou des élus (titulaire ou suppléant) mandaté(s) par un syndicat représentatif dans la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) :
    - ✓ les thèmes de négociation ne sont pas limités,
    - ✓ l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité (décret à paraître).
  - Conclusion avec des élus non mandatés :
    - ✓ uniquement en l'absence de mandatement syndical un mois après l'information des élus et des organisations syndicales représentatives de branche
    - ✓ conclusion avec des élus titulaires ayant obtenu la majorité des suffrages aux dernières élections
    - ✓ les thèmes de négociation restent limités
    - ✓ l'approbation par la commission paritaire de branche est maintenue.

## B/ La négociation dérogatoire en l'absence de délégués syndicaux (nouveau régime)

- **La règle applicable à la négociation avec des salariés « non élus » mandatés par un organisation syndicale est modifiée dans une moindre mesure :**
  - Elle devient possible même dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel si aucun ne veut négocier ;
  - Les salariés peuvent être mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (et non plus seulement de branche) ;
  - Les autres dispositions sont inchangées :
    - ✓ Les thèmes de négociation restent limités,
    - ✓ l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité.
- **La négociation avec des représentants de section syndicale reste possible aux mêmes conditions qu'antérieurement.**

## B/ La négociation dérogatoire en l'absence de délégués syndicaux (nouveau régime)

- **Renouvellement, révision et dénonciation des accords conclus**
  - Les modalités de renouvellement, révision, dénonciation des accords conclus avec des élus ou des salariés mandatés seront définies par décret en conseil d'Etat.
  
- **Entrée en vigueur des nouvelles dispositions :**
  - Entrée en vigueur immédiate, sous réserve de la publication des décrets fixant les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par des salariés mandatés (et les modalités de renouvellement, révision et dénonciation des accords).

## **Conclusion générale**

Nicolas de Sevin, avocat associé