

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°21 – Septembre 2015

www.cwassociés.com

LOIS « REBSAMEN » ET « MACRON » : CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS SUR LES IRP

En cette rentrée 2015, l'« avalanche » des lois estivales sur les IRP (loi dite « Macron » du 6 août 2015¹ ; loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015²) nécessite d'identifier au plus vite les mesures qui sont d'ores et déjà applicables et, à l'inverse, celles qui ne le seront qu'ultérieurement.

Afin de vous donner une vue d'ensemble, nous avons regroupé l'essentiel de ces dispositions dans un tableau recensant de façon thématique :

- les dispositions entrées en vigueur dès le lendemain de la publication de ces lois : **8 août 2015** pour la loi « Macron » ; **19 août 2015** pour la loi « Rebsamen » ;
- celles dont l'entrée en vigueur a été expressément différée au **1er janvier 2016** ;
- celles dont l'application effective est subordonnée à la **publication de décrets**.

L'objectif est de vous permettre, à partir d'une approche chronologique, d'appréhender au mieux les nouvelles dispositions qui sont ou seront applicables, qu'il s'agisse **des assouplissements** apportés par ces lois ou **des nouvelles obligations** à prendre en compte.

Quelques dispositions, regroupées à la fin de ce tableau, n'entreront en vigueur qu'à compter de **2017**.

VOS CONTACTS



Elisabeth GRAUJEMAN
Avocat associé
elisabeth.graujeman@cwassociés.com



Laurence COHEN
Avocat associé
laurence.cohen@cwassociés.com

Formations ERYs / CWA

« Les IRP et le dialogue social après les lois Macron et Rebsamen » :

29 septembre 2015 | 9h15-12h45 | PARIS :
Session spécifique aux entreprises de 300 salariés et plus

6 octobre 2015 | 9h15-12h45 | PARIS :
Session spécifique aux entreprises de moins de 300 salariés

Contact : ERYs - Sandrine Gavory - 01 56 62 20 11 ou inscription@erys.fr – www.erys.fr

¹ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

² Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

	Date d'entrée en vigueur	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
	Mesures					
Dispositions communes à l'ensemble des IRP Regroupement des Institutions	<p><u>Dans les entreprises de moins de 300 salariés</u> : Délégation Unique du Personnelle (DUP) « nouvelle formule », étendue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux entreprises de moins de 300 salariés - au CHSCT. 			<p>Mise en place possible par l'employeur dès les prochaines élections : lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou <u>lors du plus proche</u> renouvellement de <u>l'une</u> de ces institutions</p> <p><i>Pour les DUP existantes</i> : possibilité de maintenir la DUP dans sa configuration actuelle (limitée au CE et aux DP) dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours</p>		
	<p><u>Dans les entreprises de 300 salariés et +</u> :</p> <p>possibilité de regrouper les IRP (CE, CSHCT, DP ou seulement 2 de ces institutions) au sein d'une Instance Unique de Représentation du Personnel (par accord collectif majoritaire)</p>			<p>Mise en place possible dès les prochaines élections : lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou <u>lors du plus proche</u> renouvellement de <u>l'une</u> de ces institutions</p>		
Dispositions communes à l'ensemble des IRP Consultation	<p>L'accord fixant le délai préfix de consultation du CE, du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) ne pourra être conclu qu'avec les OS dans les entreprises pourvues de DS (accord d'entreprise de « droit commun ») ; c'est seulement en l'absence de DS que l'accord pourra être conclu avec les membres de l'instance concernée</p>		<p>X pour le CHSCT et l'IC-CHSCT</p>		<p>X pour le CE</p>	

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions communes aux IRP <i>Information</i>	Obligation de porter à la connaissance des IRP le livret d'épargne salariale (le cas échéant via la BDES)	X				
Dispositions communes à l'ensemble des IRP <i>Simplification des réunions</i>	Possibilité de tenir des réunions communes à plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou consultation		X			
	Possibilité de recours à la visioconférence dans des conditions définies par un accord avec l'instance concernée ou, à défaut, 3 X par année civile			X (décret prévu uniquement pour la détermination des conditions de vote à bulletin secret en cas de visioconférence)		
Dispositions communes à l'ensemble des IRP <i>Délit d'entrave</i>	Suppression des peines d'emprisonnement pour certains délits d'entrave au fonctionnement des IRP (avec, en contrepartie, un doublement des amendes maximales)	X				

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions communes à l'ensemble des IRP <i>statut des IRP</i>	Mesures en vue de favoriser l'exercice des mandats des représentants du personnel : entretiens individuels, garantie de non-discrimination salariale, mécanisme d'évolution des rémunérations prenant en compte les augmentations individuelles, validation des compétences ¹		X			
Dispositions propres au CE <i>Simplification des réunions</i>	Réduction du nombre de réunions de CE <u>dans les entreprises de moins de 300 salariés</u> : au moins tous les 2 mois (versus tous les mois auparavant dans les entreprises d'au moins 150 salariés)		X			
	Possibilité de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE dans des conditions désormais fixées par décret			X		

¹ Mesure subordonnée à l'identification des compétences par les partenaires sociaux
Recto-Verso... L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions propres au CE Consultation	Regroupement des consultations récurrentes du CE en trois RV annuels (contre 17 obligations d'information-consultation récurrentes aujourd'hui) : 3 consultations sur : (1) les orientations stratégiques, (2) la situation économique et financière, (3) la politique sociale				X	
	Suppression de l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accord collectif , leur révision ou leur dénonciation (y compris les projets d'accords d'intéressement et, selon nous, les autres accords d'épargne salariale)				X	

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions propres au CE Consultation CCE / CET	<p>Clarification des compétences respectives du CCE et du CE en cas de consultation : Consultation du seul CCE en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - projet décidé au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (les comités d'établissement ne sont pas consultés mais sont en revanche informés de l'avis du CCE) - projet décidé au niveau de l'entreprise dont les éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies (consultation sur ces mesures au niveau approprié lorsqu'elles seront définies) 		X			
	<p>En cas de consultation conjointe du CCE et du (ou des) comité(s) d'établissement : transmission de l'avis de ces derniers au CCE dans des délais qui seront fixés par décret (de ce fait, le CCE devrait désormais être consulté en dernier)</p>			X		

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions propres au CE <i>Expertise</i>	<p>Elargissement des cas de recours du CE à une expertise rémunérée par l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours possible à un expert-comptable pour chacune des 3 consultations annuelles (se substituant aux expertises sur l'examen annuel des comptes et des documents de gestion prévisionnelle) ; - recours possible à un expert technique pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au – 300 salariés 				X	
Dispositions propres au CE <i>Information</i>	<p>Suppression de l'obligation d'établir certains rapports et bilans devant être communiqués au CE (rapport sur la situation économique et rapport sur la situation comparée hommes-femmes dans les entreprises d'au moins 300 salariés/rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés), la majorité des données correspondantes étant mises à disposition dans la BDES</p>				X	

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
	Suppression de l'information trimestrielle dans les entreprises de moins de 300 salariés ²				X	
Dispositions propres au CE Négociation d'un accord d'adaptation	Possibilité d'adapter par accord d'entreprise (de droit commun) certaines informations/consultations : les deux consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale ³ (modalités/ liste et contenu des informations à fournir), les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et +, le nombre de réunions annuelles du CE (qui ne pourra être < à 6), les délais de restitution de l'avis du CE, les délais et modalités d'établissement des PV, le contenu de la BDES				X	
Dispositions propres au CE Commissions obligatoires	Commissions formation et égalité professionnelle obligatoire à partir de 300 salariés (versus 200 avant la loi)		X			

² L'obligation d'information trimestrielle est maintenue pour les entreprises de 300 salariés et + ; un décret précisera le contenu de cette information.

³ L'adaptation ne pourra pas porter sur les modalités de la consultation sur les orientations stratégiques. Il sera en revanche possible d'aménager le niveau de cette consultation par accord de groupe en prévoyant qu'elle sera menée au niveau du groupe

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Dispositions propres au CE Suppression du CE	Suppression de la nécessité d'un accord collectif ou d'une décision administrative pour supprimer le CE en cas de baisse de l'effectif en deçà de 50 salariés		X			
Dispositions propres au CHSCT Consultation	Possibilité d'inscrire de plein droit à l'ODJ les consultations obligatoires du CHSCT (après concertation préalable entre le président et le secrétaire)	X				
Dispositions propres au CHSCT Durée des mandats	Durée des mandats des membres du CHSCT calquée sur celle des mandats des membres élus du CE		En pratique à compter du prochain renouvellement des mandats en cours			
Dispositions propres au CHSCT Mise en place	Obligation de mettre en place un CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés (y compris lorsqu'elles comportent uniquement des établissements de moins de 50 salariés)		X			
Dispositions propres au CHSCT Fonctionnement	Obligation pour le CHSCT d'établir un Règlement intérieur		X			

	Date d'entrée en vigueur	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Mesures						
Dispositions propres au CHSCT Réunions	Possibilité pour le médecin de se faire représenter aux réunions du CHSCT par un membre du service de l'équipe du SST		X			
Dispositions propres au CHSCT Consultation	Nouvelles règles d'articulation des consultations des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) : - seule l'IC-CHSCT est consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements - les CHSCT ne sont consultés que sur les (éventuelles) mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement et relevant de la compétence du chef de cet établissement		X			
	Obligation de transmettre à l'IC-CHSCT l'avis des CHSCT (lorsque ces derniers sont consultés), dans des délais fixés par décret			X		
	Les délais de consultation préfix des CHSCT et de l'IC-CHSCT (applicables en l'absence d'accord) seront précisés par décret			X		

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Base de Données Economiques et sociales (BDES)	<p>Enrichissement du contenu de la BDES⁴ qui intégrera :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CE, - les informations devant être transmises au CHSCT de manière récurrente, - un volet sur l'égalité professionnelle hommes-femmes <p>(la mise à disposition des informations dans la BDES dispense de la transmission directe aux instances concernées)</p>					X

4

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Négociation collective	Obligations de négociation regroupées en 3 blocs : <ul style="list-style-type: none"> - Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la partage de la valeur ajoutée ; - Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail ; - Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (entreprises de 300 salariés et +) 				Entrée en vigueur à compter du 01/01/2016 Toutefois, à titre dérogatoire, les entreprises couvertes à cette date par un accord collectif relatif : <ul style="list-style-type: none"> - à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, - 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 conditions légales qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018	
	Assouplissement des conditions de négociation des accords collectifs avec les élus du personnel ou les salariés dans les entreprises sans DS			X		
Dispositions propres aux DS Crédit d'heures	Crédit d'heures des délégués syndicaux : possibilité d'utilisation « hors entreprise »		X			

	Date d'entrée en vigueur Mesures	Loi Macron	Loi Rebsamen			
		8 août 2015	19 août 2015		1 ^{er} janvier 2016	
			Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret	Application immédiate (sans décret)	Application effective nécessitant un décret
Elections	<p>Obligation d'informer les syndicats sur les résultats des élections professionnelles (transmission de la copie des PV) (voir également ci-dessous les dispositions sur la représentation hommes-femmes applicables à compter de 2017)</p> <p>NB : les dispositions de la loi Macron sur l'extension du pouvoir du juge judiciaire en matière préélectorale sont entrées en vigueur le 8/8/2015</p>	X				

Dispositions entrant en vigueur à compter de 2017 :

- **Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats aux élections de DP et de CE** : entrée en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2017** (applicables selon nous aux élections qui seront organisées sur la base d'un protocole préélectoral négocié à compter de cette date)
- **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 11 salariés** (création des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) : **1^{er} juillet 2007**
- **Représentants des salariés dans les organes de direction**

Les dispositions renforçant l'obligation d'avoir des représentants salariés dans les organes de direction (obligation étendue aux sociétés dont l'effectif atteint 1 000 salariés en France et 5000 salariés dans le monde/suppression du critère du CE) entrent en vigueur de façon échelonnée dans les conditions suivantes :

L'entrée en fonction des administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant des salariés doit intervenir au plus tard 6 mois après l'AG procédant à la modification des statuts nécessaires à leur élection ou à leur désignation. Cette AG doit avoir lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la clôture :

- de l'exercice 2016 pour les sociétés et leurs filiales dont l'effectif est de plus de 5 000 salariés en France ou de plus de 10 000 salariés en France et 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 plus de 5 000 salariés en France et à l'étranger.