



FOCUS REBSAMEN – PREMIERE PARTIE

La loi REBSAMEN relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 publiée au Journal Officiel du 18 août 2015 a pour projet ambitieux de simplifier le dialogue social au sein des entreprises. Elle modifie donc en profondeur les dispositions portant sur :

- le régime d'information et de consultation du Comité d'Entreprise (CE)
- la représentation du personnel
- le dialogue social et la négociation collective

En l'absence de disposition contraire, la loi REBSAMEN est entrée en vigueur le 19 août 2015 (lendemain de la publication au JO).

Cependant l'entrée en vigueur de nombreuses dispositions est reportée :

- au 1^{er} janvier 2016 ou au 1^{er} janvier 2017
- à la publication des décrets d'application pour les dispositions législatives soumises à décret

COMITE D'ENTREPRISE

Consultations annuelles obligatoires et récurrentes du CE

L. 2323-6 du Code du travail

A compter du 1^{er} janvier 2016, le régime de l'information/consultation obligatoire du CE est simplifié et réduit à 3 consultations annuelles portant sur :

- les orientations stratégiques et leurs conséquences
- la situation économique de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise

Informations périodiques du CE Entreprises de + de 300

L. 2323-50 et suivants du Code du travail

Les entreprises d'au moins 300 salariés devront transmettre au CE les informations trimestrielles portant sur :

1. L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
2. Les éventuels retards de paiement par l'entreprise de cotisations sociales
3. Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire

Les autres informations trimestrielles et annuelles du CE sont supprimées.

Informations/Consultations ponctuelles du CE[L. 2323-1 du Code du travail](#)[L. 2323-28 à L. 2323-49 du Code du travail](#)

A compter du 1^{er} janvier 2016, la liste des consultations ponctuelles du CE est réduite à 10.

Le CE devra désormais être informé et/ou consulté sur les sujets suivants :

1. tout sujet portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sauf à être inclus dans l'une des 3 négociations annuelles obligatoire
2. organisation de l'entreprise après chaque élection
3. introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise et plan d'adaptation
4. projet de restructuration et de compression des effectifs
5. évolution probable de l'activité et de l'emploi suite à l'information d'une entreprise donneuse d'ordre dont le projet de restructuration et de compression des effectifs est de nature à affecter son volume d'activité ou d'emploi
6. prise de participation dans une autre société
7. concentrations d'entreprises d'une certaine importance
8. en cas d'offre publique d'acquisition
9. en cas de problèmes ponctuels concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération
10. en cas de procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire

Aménagement des règles d'information/Consultation du CE par accord collectif[L. 2323-7 du Code du travail](#)

Employeur et partenaires sociaux pourront fixer par accord collectif leurs propres règles d'information /consultation du CE et convenir notamment :

- du nombre de réunions annuelles du CE
- des délais impartis au CE pour rendre son avis
- des modalités des consultations récurrentes
- de la liste et du contenu des informations récurrentes à transmettre au CE

Cet accord collectif devra être conclu selon les règles du droit commun :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du CE ou de la DUP, ou, à défaut, des DP
- en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés aux mêmes élections.

Suppression du CE[L. 2322-7 du Code du travail](#)

Auparavant, le CE pouvait être supprimé par l'employeur suite à la conclusion d'un accord unanime avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, par une décision de l'administration.

Depuis le 19 août 2015, lorsque l'effectif de 50 salariés n'aura pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur pourra supprimer unilatéralement le CE sans accord.

Rédaction du PV du CE[L. 2325-20 du Code du travail](#)

Le PV du CE devra désormais être rédigé dans un certain délai défini par décret.

Articulation Comité Central d'Entreprise et CE (CCE/CE)

[L. 2327-2 du Code du travail](#)

A compter du 19 août 2015, l'articulation des consultations CCE/CE est la suivante :

- le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Toutefois, l'avis du CCE accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement
- le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise dont les éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies. Le cas échéant, une consultation ultérieure des comités d'établissement n'est donc pas à exclure
- le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de l'établissement concerné

Lorsqu'il y aura lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque établissement sera transmis au CCE dans des délais fixés par décret.

Le CCE se prononcera donc en dernier.

CHSCT

Mise en place

[L. 4611-1 du Code du travail](#)

Depuis le 19 août 2015, un CHSCT doit être mis en place au sein de toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, même si l'effectif est réparti entre différents établissements de moins de 50 salariés.

Règlement intérieur

[L. 4614-2 du Code du travail](#)

Comme le CE, le CHSCT devra adopter un règlement intérieur précisant les modalités de son fonctionnement.

Durée des mandats

[L. 4613-1 du Code du travail](#)

La durée du mandat des membres du CHSCT est alignée sur celle des membres du CE et prend fin automatiquement avec le mandat des élus qui les ont désignés.

Sauf dérogation par accord, cette durée sera donc de 4 ans au lieu de 2 actuellement.

DIALOGUE SOCIAL ET NEGOCIATION COLLECTIVE

Les dispositions relatives à la négociation collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016 sauf celles subordonnées à un décret.

Accord collectif et consultation préalable du CE

[L. 2323-2 du Code du travail](#)

A compter du 1^{er} janvier 2016, le CE n'aura plus à rendre d'avis :

- avant signature d'un accord collectif
- avant révision d'un accord collectif
- avant dénonciation d'un accord collectif

Il est mis fin à la jurisprudence EDF du [5 mai 1998](#).

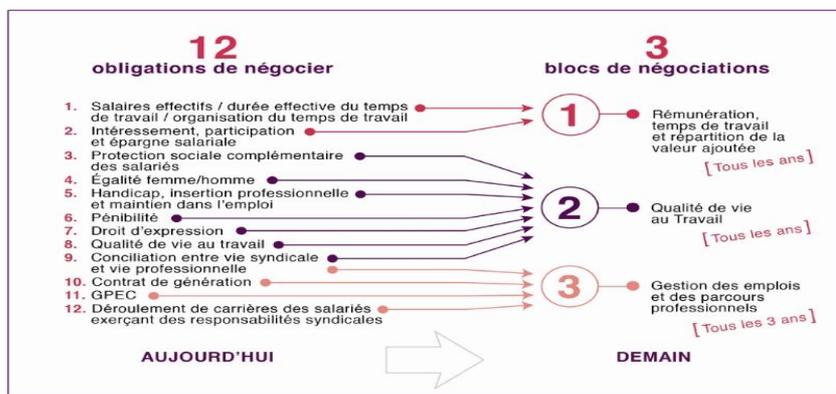
Négociation collective obligatoire : plus que 3 négociations

[L. 2242-1 et suivants du Code du travail](#)

A compter du 1^{er} janvier 2016, les négociations collectives obligatoires sont regroupées en trois thématiques :

- rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée
- égalité professionnelle et qualité de vie au travail
- gestion des emplois et des parcours professionnels (pour les entreprises de + de 300 salariés)

Le tableau du Ministère résume ces 3 blocs comme suit :



Le champ et la périodicité de la négociation obligatoire pourront également être adaptés par accord d'entreprise majoritaire. Cet accord pourra prévoir:

- une adaptation du nombre de négociations au sein de l'entreprise
- une modification de la périodicité dans la limite :
 - ☞ de 3 ans pour les négociations annuelles
 - ☞ de 5 ans pour la négociation triennale

Négociation collective en l'absence de délégué syndical
L. 2232-21 et suivants du Code du travail

Depuis le 19 août 2015, l'entreprise sans délégué syndical peut négocier des accords collectifs selon les modalités suivantes dans l'ordre des priorités :

1) avec des élus spécialement mandatés (L 2232-21) par une organisation syndicale représentative de branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel :

- dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif
- avec un élu du CE, de la DUP ou de l'instance unique du personnel ou, à défaut, les DP (a priori faute de précision dans le texte, un titulaire ou un suppléant pourra être mandaté) quel que soit le thème de la négociation
- sous condition d'approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

2) en l'absence de mandatement, avec des élus titulaires représentants du personnel (L 2332-22):

- dans toutes les entreprises, en l'absence d'élu spécialement mandaté
- uniquement si le thème de la négociation concerne une mesure dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
- sous conditions :
 - ☞ de signature de l'accord par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections
 - ☞ et d'approbation de l'accord par la commission paritaire de branche

3) avec des salariés mandatés (L 2323-24 et suivants) par une organisation syndicale représentative de branche ou, à défaut, représentative au niveau national et interprofessionnel :

- dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 11 salariés
- en l'absence d'élu souhaitant négocier ou en l'absence d'élu du fait d'un PV de carence
- uniquement si le thème de la négociation concerne une mesure dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
- sous condition d'approbation par les salariés représentant la majorité des suffrages exprimés

4) avec un RSS (L 2143-23) cette possibilité semble maintenue, ce texte n'ayant pas été modifié