actuEL | CE

La réforme des IRP

Bernard Domergue
www.actuEL-CE.fr

prévue par la loi sur le dialogue social du 17/8/2015



François Rebsamen, ministre du Travail en 2015

Elections professionnelles

Représentation équilibrée homme/femme conforme à la répartition homme/femme dans le collège électoral ou dans l'entreprise

Listes comportant alternativement une femme, un homme

Un juge pourra annuler l'élection d'élus d'une liste ne respectant pas cette obligation, sans que cela ne provoque un nouveau scrutin

Prud'hommes

Parité imposée aux syndicats et au patronat pour la désignation des conseillers prud'hommes

Conseil d'administration

Parité imposée aux syndicats pour les représentants des salariés dans les conseils d'administration

La DUP élargie (délégation unique du personnel)

CE / DP / CHSCT
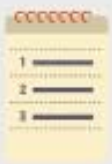
La DUP élargie est mise en place par décision de l'employeur lors d'une élection CE, DP ou CHSCT

Plafond de la DUP porté de 199 à 299 salariés

Le CHSCT est inclus dans la DUP avec CE et DP



Création, aux côtés du secrétaire de l'instance, d'un secrétaire adjoint à la DUP chargé du CHSCT



6 réunions par an dont 4 au moins portent pour partie sur des sujets CHSCT



Consultations et expertises CE-CHSCT communes

Les suppléants pourront siéger en réunion





L'actuelle DUP (CE-DP) peut survivre dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours

Nombre d'élus de la DUP élargie



50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
75 à 99 salariés : 5 et 5
100 à 124 salariés : 6 et 6
125 à 149 salariés : 7 et 7
150 à 174 salariés : 8 et 8
175 à 199 salariés : 9 et 9
200 à 249 salariés : 11 et 11
250 à 299 salariés : 12 et 12

Crédit d'heures de la DUP élargie



50 à 74 salariés : 18 heures/mois
75 à 99 salariés : 19 h
100 à 299 salariés : 21 h

Des heures non utilisées peuvent être reportées aux mois suivants. Mutualisation possible entre élus titulaires et suppléants. Limite à ces règles : un titulaire ne peut avoir plus d'une fois et demi son crédit d'heures mensuel

Regroupement des IRP par accord collectif

Regroupement possible de tout ou partie des IRP par accord collectif majoritaire, à partir de 300 salariés (soit CE/DP/CHSCT, soit CE/DP, soit CE/CHSCT soit CHSCT et DP)

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'accord collectif pourra prévoir un regroupement différent selon les établissements.



L'accord fixera les modalités de l'instance : ODJ, nombre et rôle des titulaires et suppléants, crédit d'heures.

Minimas fixés par décret : lorsque les 3 instances sont regroupées, 10 titulaires et 10 suppléants jusqu'à 999 salariés (6 et 6 pour 2 instances regroupées) et 15 titulaires et 15 suppléants à partir de 1 000 (8 et 8 en pour 2 instances regroupées);

le crédits d'heures par élu est de de 16h/mois si les 3 instances sont regroupées et 12h/mois pour 2 instances.

L'instance qui englobe le CHSCT devra comprendre une commission CHSCT tenant au moins 4 réunions par an

L'instance définie par l'accord devra se réunir au moins tous les 2 mois

Suppression du CE et seuils



L'employeur pourra supprimer seul le CE en cas de baisse des effectifs sous les 50 salariés durant 24 mois au cours des 3 dernières années



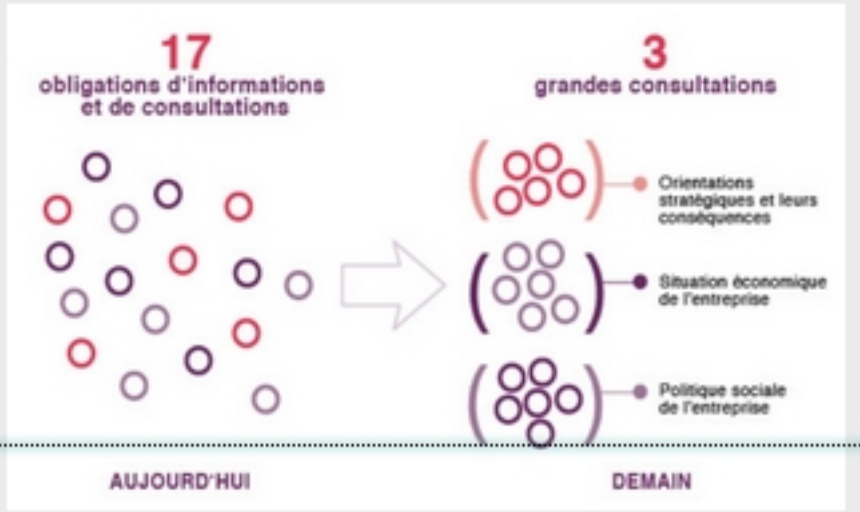
Les obligations résultant du franchissement du seuil de 300 salariés ne deviennent applicables qu'au bout d'un an

Le seuil rendant obligatoire les commissions formation et égalité professionnelle passe de 200 à 300 salariés

Consultations du CE



Regroupement en 3 rendez-vous annuels de 17 consultations annuelles obligatoires



Possibilité de négocier par accord collectif (validé à 30%) les modalités de consultation du CE (nombre de réunions -au moins 6 par an-, délais pour les avis, etc.)

Réunions du CE

Réunion tous les 2 mois jusqu'à 299 salariés (contre une réunion une fois/mois à partir de 150 salariés aujourd'hui)

Visioconférence autorisée 3 fois par an pour CE, CCE, comité de groupe, comité européen, CHSCT et instance de coordination des CHSCT, voire davantage en cas d'accord collectif

L'enregistrement et la sténographie des réunions de CE seront encadrés par décret

Un décret fixe à 15 jours le délai de transmission du PV à l'employeur à partir de la réunion (3 jours en cas de PSE)

Réunions communes à plusieurs IRP

L'employeur peut organiser des réunions communes à plusieurs instances lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP doivent être respectées (votes séparés en cas de recueil d'avis)

L'ordre du jour est communiqué 8 jours avant

CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail)

Le CHSCT doit se doter d'un règlement intérieur

La durée du mandat de membre du CHSCT est alignée sur le CE

L'instance de coordination des CHSCT tend à devenir une véritable instance centrale, seule consultée en cas de projet commun à plusieurs établissements

La BDES (base de données éco/soc) devra intégrer les informations transmises au CHSCT

Le CHSCT disparaît en tant qu'instance autonome dans la nouvelle DUP mais aussi en cas de regroupement des IRP par accord >300 salariés, le CHSCT pouvant alors devenir une simple commission

Négociation collective

Regroupement en 3 rendez-vous annuels des négociations obligatoires



12 obligations de négocier

1. Salaires effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
2. Intéressement, participation et épargne salariale
3. Protection sociale complémentaire des salariés
4. Égalité femme/homme
5. Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
6. Pénibilité
7. Droit d'expression
8. Qualité de vie au travail
9. Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
10. Contrat de génération
11. GPEC
12. Déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

3 blocs de négociations

1. Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée [Tous les ans]
2. Qualité de vie au Travail [Tous les ans]
3. Gestion des emplois et des parcours professionnels [Tous les 3 ans]

AUJOURD'HUI → DEMAIN

L'égalité prof. peut faire l'objet d'une expertise préalable du CE pour l'aide à la négociation





Possibilité de négocier par accord :
- le nombre de négociations;
- de regrouper autrement les thèmes de négociation;
- de modifier la périodicité des négociations (la négociation salariale peut n'avoir lieu que tous les 3 ans)

Négociation collective facilitée en l'absence de délégués syndicaux (avec les élus CE, DP, DUP mandatés par un syndicat)quelle que soit la taille de l'entreprise



Le CE n'est plus consulté sur les accords collectifs conclus dans l'entreprise



Mandats

Un élu du personnel dont 30% du temps est occupé par son mandat (hors réunion) doit bénéficier d'une évolution salariale conforme à la moyenne des autres salariés





Entretien de début de mandat pour tous les élus titulaires, à leur demande

Pour les élus dont les heures de délégation représentent 30% du temps de travail, un entretien de fin de mandat est prévu pour recenser les compétences acquises

Valorisation possible, sans doute à partir de 2016, des compétences acquises pendant le mandat grâce à une liste de compétences reconnues





La présence d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou conseils de surveillance devient obligatoire dès 1 000 salariés

Formation de 20 heures par an minimum pour les administrateurs salariés



Utilisation possible du crédit d'heures syndical pour participer à des négociations ou réunions de branche et/ou interprofessionnelles

Les salariés partant en congé de formation économique, sociale et syndicale voient leur salaire maintenu par l'employeur (subrogation)

TPE, très petites entreprises (moins de 11 salariés)



Création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les TPE



Rôle de ces commissions :
- information et débat sur l'emploi, les conditions de travail, la formation dans les TPE
- faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs

Chaque commission a 20 membres :

- 10 membres désignés par les syndicats
- 10 désignés par le patronat

La désignation doit respecter la parité homme-femme

La désignation se fait pour 4 ans





Le membre d'une commission est un nouveau salarié protégé qui a 5 heures de délégation mensuelle
Il doit prévenir son employeur 8 jours avant la prise de son crédit d'heures

Sources :
- Loi définitivement adoptée par l'Assemblée le 23/7/2015
- étude d'impact du projet
- dossier de presse du ministère du Travail
- Décrets

Un document de www.actuEL-CE.fr, le journal des élus de CE

actuEL | CE

Un journal en ligne des Éditions Législatives

trouvez notre dossier sur la loi Rebsamen