

Loi dite « Rebsamen »

Loi n°2015-994 du 7 août 2015
relative
au dialogue social et à l'emploi



Edito

En plein mois d'août est parue la loi n°2015-994 relative au dialogue social ou plus communément appelée REBSAMEN du nom du Ministre du Travail en place.

S'il est vrai que **si** certaines lois ont peu d'impact sur nos habitudes et nos pratiques, celle-ci va nous obliger à revoir certaines de nos pratiques syndicales.

En effet, cette loi vient impacter bon nombre de seuils.

Elle étend la possibilité de mettre en place la fameuse Délégation Unique du Personnel, qui est issue de la loi BALLADUR (1993).

Avec la loi REBSAMEN, le seuil des effectifs, pour la mise en place de la DUP, a augmenté passant de moins de 200 salariés à moins de 300 salariés : cette disposition est une attaque non dissimulé du droit syndical

Notre logique est bien évidemment de tenter de refuser ce mode de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, lorsque nous le pouvons et plus particulièrement de réfléchir au principe de mettre en place ces institutions dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Parfois, la vision peut être enchanteresse de penser que cette IRP réduite pourrait résoudre les problèmes rencontrés (difficultés de trouver des candidats,...), car elle instaure une Institution qui répond à une multitude de question (d'ordre DP ou de CHS-CT°...) alors que la multiplication des IRP est parfois chronophage.

Pourtant, ce regroupement des IRP sera source de problèmes (et pas des moindres), plus que de solutions. Plus particulièrement, ~~car~~ il faudra

attendre deux mois pour pouvoir poser des questions qui sont parfois existentielles pour les salariés que nous représentons.

Ce regroupement va entraîner des ordres du jour à rallonge avec une envie certaine des employeurs de bâcler leurs réponses et plus précisément ne pas apporter de réponses.

La concentration des IRP va entraîner une baisse du nombre des heures de délégation et comme dit, l'adage **il faut faire plus avec moins de temps !!!!!**

La réponse à la mise en place de cette IRP réduite est de veiller à ce que le rôle de chaque Instance soit respecté et effectif (DP-CE-CHSCT). Dans le cadre des infos-consultations qui ne peuvent être que « de nom », il faudra donc y passer le temps nécessaire. Car **ce n'est pas parce que l'Instance est réduite que nos missions le sont : bien au contraire.**

Vous constaterez que la mise en place d'une IRP regroupée est également possible pour les entreprises de plus de 300 salariés par accord majoritaire, **il va de soi que pour la FGTE-CFDT, ceci n'est même pas envisageable.**

Un des éléments important de cette loi est la parité qui demain ne sera plus de forme, mais bel et bien de fait et réelle avec un véritable pouvoir du juge de rétablir les droit des femmes que ce soit dans l'entreprise, mais aussi en dehors, que ce soit aux Prud'hommes et pour les élections TPE. La CFDT milite depuis longtemps pour l'obtention d'une telle parité

Autre élément important qui revient de loin (vu les sénateurs !!!), c'est la création des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelle qui sera l'organe de création de droits nouveaux des Très Petites Entreprises et où la représentativité sera basée sur les élections de 2016 sur les TPE.

Ceci nous oblige à nous impliquer encore plus sur ces élections qui deviennent l'affaire de toutes et tous et pas simplement des salariés des ces entreprises : **notre représentativité en dépend.**

Cette représentativité doit se gagner point par point, entreprise par entreprise, quelle que soit sa taille et ceci est une priorité collective.

Un élément positif est celui de la reconnaissance des parcours syndicaux : vieux combat de la FGTE-CFDT et de la CFDT toute entière, mais tout ne s'arrête pas avec la loi, car des négociations interprofessionnelles, de branche et d'entreprise vont voir le jour, car la loi ne fixe que les principes généraux.

Ces principes étant :

La reconnaissance des compétences acquises avec un entretien en début et fin de mandat pour recenser les compétences acquises et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De bénéficier d'une évolution de rémunération égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles acquises.

Ces deux éléments étant pour nous indissociables, ceci permettra que le syndicalisme ne soit plus un frein professionnel que ce soit en termes d'évolution de carrière et de rémunération.

A nous de créer nos nouveaux droits

Bien évidemment, d'autres dispositions sont inscrites dans cette loi qui concerne la durée des mandats, les CHSCT et les ICCHSCT, la Bande de Données Sociales, les PV de Réunions, la visioconférence etc.

Je vous invite donc à lire âprement cette circulaire qui sera suivie d'autres sur cette loi, mais aussi pour la loi MACRON.

Ceci me permet de vous informer que la FGTE-CFDT met en place un colloque concernant la loi MACRON et REBSAMEN :

Le 10 mars 2016 à la Confédération.

Penser à inscrire dès maintenant cette date dans vos agendas : des informations complémentaires vous parviendront dès que possible.

Thierry **CORDIER**

Secrétaire Fédéral en charge du juridique

Secteur Juridique :

Circulaire écrite et mise en page par :
Isabelle **LE GOFF**, juriste.

Sommaire

Présentation Générale de la loi :.....	page 5 à 10
Fiche n°1 : La Parité dans la représentation.....	page 11 à 16
Fiche n°2 : Les Commissions paritaires interprofessionnels régionales	page 17 à 18
Fiche n°3 : La Délégation Unique du Personnel Elargie.....	page 19 à 22
Fiche n°4 : Le comité d'entreprise	page 23 à 26
Fiche n°5 : Le regroupement d'IRP.....	page 27 à 30
Fiche n°6 : Le CHS-CT / ICCHS-CT.....	page 31 à 34
Fiche n°7 : Dispositions impactant plusieurs IRP.....	page 35 à 42
Fiche n°8 : Déroulement de carrière du salarié protégé.....	page 43 à 44
Echéancier de la parution des Décrets d'application	page 45

Réforme Rebsamen

Premier Volet :

Mise en Place des Institutions Représentatives du Personnel

La loi dite Rebsamen vient réformer en profondeur le dialogue social au sein des entreprises : elle propose notamment la simplification du fonctionnement de certaines Institutions Représentatives du Personnel (IRP), la simplification de la négociation obligatoire. Il s'agit de répondre à une volonté de dynamiser le dialogue social selon François Rebsamen, de « *Gagner en densité et en richesse du dialogue social ce que les instances perdraient en formalisme dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés* ».

Nous avons pris le parti de présenter dans la présente circulaire et les circulaires à venir, les nouvelles règles relatives aux IRP - règles qui impactent directement les militants dans l'exercice de leur mandat - . Il est à signaler que la loi aborde aussi d'autres domaines : la santé au travail, certaines mesures sociales comme la création de la prime d'activité, le renouvellement des Contrats à Durée Déterminée (possibilité de renouveler deux fois le CDD sur une période de 18 mois)...

L'objectif de cette première circulaire est donc, de présenter en quelques fiches les Institutions Représentatives du Personnel telles qu'elles découlent de cette réforme.

■ La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi du 17 août est publiée au JO le 18 août 2015.

La loi dans son ensemble, **est entrée en vigueur le 19 août 2015**.

Nombre de mesures notamment sur la mise en place des IRP ou du regroupement des IRP entreront en vigueur au fur et à mesure de la parution des décrets d'application (décrets en Conseil d'Etat, décrets simples...). Le contenu de ces décrets fera l'objet d'une présentation dans les veilles juridiques à paraître.

Les nouvelles procédures d'Information/consultation du Comité d'entreprise ainsi que les dispositions sur la négociation collective obligatoire dans les entreprises entrent en application le **1^{er} janvier 2016**.

La représentation équilibrée entre les hommes et les femmes sera obligatoire à compter du **1^{er} janvier 2017**.

Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles seront mises en place **courant 2017**. En effet ces commissions dépendent du résultat à venir du scrutin organisé tous les quatre ans pour les « très petites entreprises ». Ce scrutin doit intervenir au cours du dernier trimestre 2016.

■ Historique de la loi

Cette loi intervient après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux qui ont duré plus de quatre mois.

Le 25 février 2015, à l'issue d'échanges avec les partenaires sociaux, Manuel Valls annonce que la simplification recherchée du dialogue social passera par la loi.

Il fixe cinq objectifs à la future loi en vue de simplifier le dialogue social dans les entreprises :

« 1- **Simplifier pour rendre au dialogue social toute sa vitalité :**

- Rationaliser les obligations d'information et de consultation
- Regrouper les obligations de négociation et en préciser le découpage et la fréquence par accord
- Articuler les obligations d'information et de consultation centrales et locales

2- **Adapter les règles de la représentation au nombre de salariés dans l'entreprise :**

- Elargir la Délégation unique du personnel jusqu'à 300 salariés et au CHS-CT.
- Fusionner par accord d'entreprise, les compétences des délégués du personnel du comité d'entreprise et du CHS-CT.

3- **Permettre aux très petites entreprises de bénéficier d'une forme de représentation adaptée :**

Dans chacune des 13 futures grandes régions et Outre-mer, instaurer une commission régionale interprofessionnelle, composée de 10 salariés, et de 10 employeurs de TPE. Dotée de fonction d'information et de concertation sur l'emploi et la formation, elles pourront conseiller les salariés et employeurs en matière de droit du travail. Elles n'auront aucun droit d'ingérence dans la marche de ces entreprises.

4- Valoriser les parcours de celles et de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés et susciter des vocations :

La loi mettra en place des mécanismes de valorisation plus efficace : formation mais également reconnaissance des compétences acquises grâce à cet engagement.

5- Assurer la parité des représentants des salariés »

D'où le 22 avril 2015, le ministre du Travail François Rebsamen dépose un projet de loi qui reprend les objectifs suivants :

- Assurer une représentation de tous les salariés dans les TPE ;
- Rendre le dialogue social plus vivant, plus stratégique, moins formel ;
- Valoriser les parcours syndicaux et favoriser l'engagement de tous dans l'entreprise ;
- Un fonctionnement plus simple des instances, mieux adapté à la diversité des entreprises

La loi est votée définitivement le **23 juillet 2015** et promulguée le **15 août 2015**. Il est important à noter qu'elle n'a pas fait l'objet de censure devant le Conseil constitutionnel (sauf l'article 45 de la loi mais qui ne concerne pas les IRP).

■ Cette réforme s'inscrit dans la continuité des réformes déjà intervenues sur le « dialogue social »

Au cours de ces dix dernières années, le « **dialogue social** » au niveau de la branche ou en entreprise **est complètement modifié**.

Les premières lois se sont attachées à redéfinir les règles de la négociation collective.

En 2004¹, sont introduites les notions d'accord majoritaire et d'accord d'engagement.

L'accord collectif est valide :

- si plus de la moitié des organisations syndicales présentes au niveau de négociation, branche ou entreprise, signent l'accord ;
- Et s'il y a une absence d'exercice de droit d'opposition majoritaire.

Des dispositions sont adoptées en vue de favoriser la négociation en entreprise (dérogation possible à l'accord de branche, possibilité de prévoir la négociation avec les élus ou le mandatement d'un salarié en cas de non présence syndicale dans l'entreprise).

En 2008², on renforce la légitimité des acteurs qui négocient en prenant en compte leur audience électorale pour engager ou non la signature d'un accord.

¹ Loi n°2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

² Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Désormais la validité d'un accord de branche ou d'entreprise est subordonnée à :

- la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales reconnues représentatives à ce niveau (pour un accord d'entreprise suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles titulaires CE, ou DUP et à défaut DP, quel que soit le nombre de votants) ;
- et à l'absence d'une opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes organisations syndicales représentatives (pour un accord d'entreprise, exprimés lors des élections Titulaires Comité d'entreprise premier tour).

Les lois plus récentes, se sont intéressées au rôle et fonctionnement des acteurs dans l'entreprise.

En 2013, par petites touches, la loi dite de Sécurisation de l'emploi³ intervient sur le fonctionnement du Comité en encadrant les processus de consultation du Comité d'entreprise et du CHS-CT dans des délais impartis tout en favorisant aussi les possibilités de négocier des accords collectifs (notamment sur les Plans de Sauvegarde et de l'Emploi...).

Enfin en 2015, la loi cherche à garantir une représentation des salariés dans toutes les entreprises y compris dans les Très Petites Entreprises. Par voie de conséquence, une « adaptation » des IRP ainsi que de nouvelles instances ont été adoptées.

Il faut bien entendu inscrire ces nouvelles Institutions Représentatives du Personnel introduites par la Loi Rebsamen, dans la perspective de la réforme à venir qui devrait renforcer le poids de la négociation collective, notamment dans le cadre de l'entreprise : donner une place centrale aux accords d'entreprise. Et ainsi la boucle sera refermée.



³ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

■ Un nouveau « choix » dans les Institutions Représentatives du Personnel

L'intitulé du chapitre III de la loi Rebsamen « Des instances représentatives du personnel adaptés à la diversité des entreprises » est des plus significatifs. Désormais le code du travail offre une multitude de possibilités pour la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel. L'employeur se retrouve devant un choix multiple de découpage des IRP dans son entreprise.

Les IRP se déclinent ainsi :

1- Dans les entreprises de moins de onze salariés

Il est instauré un conseil régional pour les entreprises de moins de onze salariés (Voir fiche n°2).

2- Dans les entreprises de 11 à 50 salariés

Il y a toujours la possibilité d'élire **un ou des délégués du personnel**.

La loi dite Rebsamen ne touche pas au délégué du personnel : ni sur ses attributions, ni sur ses moyens de fonctionnement (heures de délégation, etc.).

3- Dans les entreprises de moins de 300 salariés (de 50 à 299 salariés)

Deux options sont possibles :

- La Délégation unique du personnel qui est étendue au CHS-CT

Il s'agit d'un **regroupement des fonctions** de délégués du personnel, du comité d'entreprise et du Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail. *L'Article L. 2326-1 (modifié) du code du travail* : « les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'entreprise et au Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail ». (Voire fiche n° 3).

- il est toujours possible pour un employeur de garder l'option du « **schéma classique** » pour sa représentation à savoir des délégués du personnel, un comité d'entreprise, un ou des CHS-CT.

4- Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés

- Il est possible par un accord d'entreprise majoritaire **de procéder au regroupement des Institutions Représentatives du personnel**. Plusieurs formules sont possibles : DP, CE et CHS-CT ; ou DP-CHS-CT ; ou CE-CHS-CT ; ou encore DP et CE (Voir Fiche n°5).

- Il est toujours envisageable de **garder le schéma classique** des Institutions Représentatives du Personnel à savoir des Délégués du Personnel, un Comité d'Entreprise ou des Comités d'Etablissement et un Comité Central d'Entreprise, un ou des CHS-CT (Voir Fiche n°4).

5- Le CHS-CT est aussi impacté dans son fonctionnement.

La loi précise notamment l'articulation entre les CHS-CT et l'ICCHS-CT dans les procédures de consultation (Voir fiche n°6).

La loi laisse aussi l'opportunité à l'employeur de mixer entre ces différentes IRP : prévoir un regroupement des IRP sur un établissement et garder le schéma classique de représentation du personnel ; ou ne pas retenir le même regroupement d'IRP selon les établissements.

A Titre d'exemple « *Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 [Instance regroupée] peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements* ».

En fait, la loi ne simplifie rien mais ajoute des étages supplémentaires au « mille feuille ». Ce qui risque à terme plutôt de compliquer que de renforcer le dialogue social.

La loi renforce **l'exigence de parité** dans la **représentation du personnel**. De nouvelles obligations de parité sont introduites lors des élections professionnelles pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des IRP (Voir Fiche n°1).

■ La mise en place des IRP dans les entreprises impliquera de multiples interrogations pour une équipe syndicale

Lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, le périmètre retenu – IRP regroupée ou non, schéma classique ou non - aura des incidences sur les stratégies syndicales et leurs positionnements dans l'entreprise.

Il y a de véritables enjeux derrière ces questions : niveau efficient de mise en place de l'IRP, le périmètre possible de négociation en entreprise, des enjeux sur les moyens (heures de délégation, le nombre d'élus...).

D'où l'importance pour les délégués syndicaux – quelle que soit la taille de l'entreprise – de négocier des accords collectifs portant sur le droit syndical afin d'obtenir du « plus » par rapport à la loi. Et ce même si l'entreprise a gardé une représentation traditionnelle du personnel dans l'entreprise.



La parité dans la représentation



Cette obligation de parité entre en application à compter du **1^{er} janvier 2017**.

Seront donc concernées toutes les élections professionnelles se déroulant postérieurement au 1^{er} janvier 2017.

Le législateur renforce la parité dans les Institutions Représentatives du Personnel, en mettant en place **un dispositif contraignant**.



1- Le système actuel

Jusqu'à présent, l'effort d'assurer une forme de parité dans les Institutions Représentatives du Personnel se résumait à examiner, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, les voies et les moyens pour parvenir à une représentation plus équilibrées des hommes et des femmes.

Cette mesure incitative n'a produit que peu d'effet.

2- Dispositif mis en place par la Loi n ° 2015-994

Une nouvelle obligation de parité est instaurée pour les élections de Délégué du Personnel (articles **L. 2314-24- 1** et suivants) et du Comité d'Entreprise (articles **L. 2324-22-1** et suivants du code du travail).

▪ Au préalable

Le protocole d'accord doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

L'employeur doit porter cette information à la connaissance des salariés (article **L. 2314-24-2** du code du travail).

▪ Elaboration des listes de candidats pour chaque collège⁴

Chaque liste établie par chaque organisation syndicale doit contenir un nombre de femmes et d'hommes correspondant à **la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales**.

Les listes sont composées **alternativement d'un candidat de chaque sexe et ce jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes**.

Cette obligation de liste alternée s'applique aux listes « titulaires » et aux listes « suppléants ».

Il ne s'agit pas d'une exigence d'avoir la moitié des hommes et des femmes sur une liste : la part des hommes et des femmes doit tenir compte de la réalité de l'entreprise. C'est cette exigence d'alternance qui va garantir un minimum d'équilibre dans la part respective des hommes et des femmes au sein des IRP de l'entreprise.

▪ Quelques règles pour l'élaboration des listes

Si **le nombre** de candidats à désigner pour chacun des deux sexes **n'est pas entier**, le nombre sera arrondi à :

- l'**entier supérieur** en cas de **décimale supérieure ou égale à 5** ;
- l'**entier inférieur** en cas de **décimale strictement inférieure à 5**.

En cas de **nombre impair de sièges** à pourvoir et de **stricte égalité** entre les hommes et les femmes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend **indifféremment un homme ou une femme supplémentaire**.

3- En cas de non présentation de listes alternées des sanctions sont prévues

En cas de contentieux en matière électoral : c'est le juge d'instance qui reste compétent.

Si les listes présentées par les organisations syndicales ne respectent pas ces nouvelles exigences quant à la représentation équilibrée des Hommes et des Femmes, des sanctions sont prévues.



⁴ Article L. 2314-24-1 pour les délégués du personnel.
Article L. 2324-22-1 pour le comité d'entreprise

Elles vont de l'annulation de l'élection de certains candidats, à l'impossibilité de procéder à des élections partielles.

Sanctions

- **Annulation** par le juge **de l'élection** du ou des **élus** du **sexes surreprésenté** si non-respect de la part des hommes et des femmes (en suivant **l'ordre inverse** de la liste des candidats).
- **Annulation** de **l'élection** du ou des **élus** dont le **positionnement** sur la liste des candidats **ne respecte pas l'alternance** Femme/Homme dans la liste
- Si un **collège est réduit** ou **n'est plus représenté** suite à **l'annulation** de l'élection des élus **pour non respect** des règles **sur la parité**, il n'est **pas possible** de procéder à des **élections partielles**.

4- Exemples :

Premier exemple

Le protocole d'accord préélectoral d'une boîte de transport de marchandises indique les données suivantes.

Il y a en tout 186 salariés inscrits sur la liste électorale ce qui donne 5 sièges titulaires et 5 sièges suppléants à pourvoir au CE.

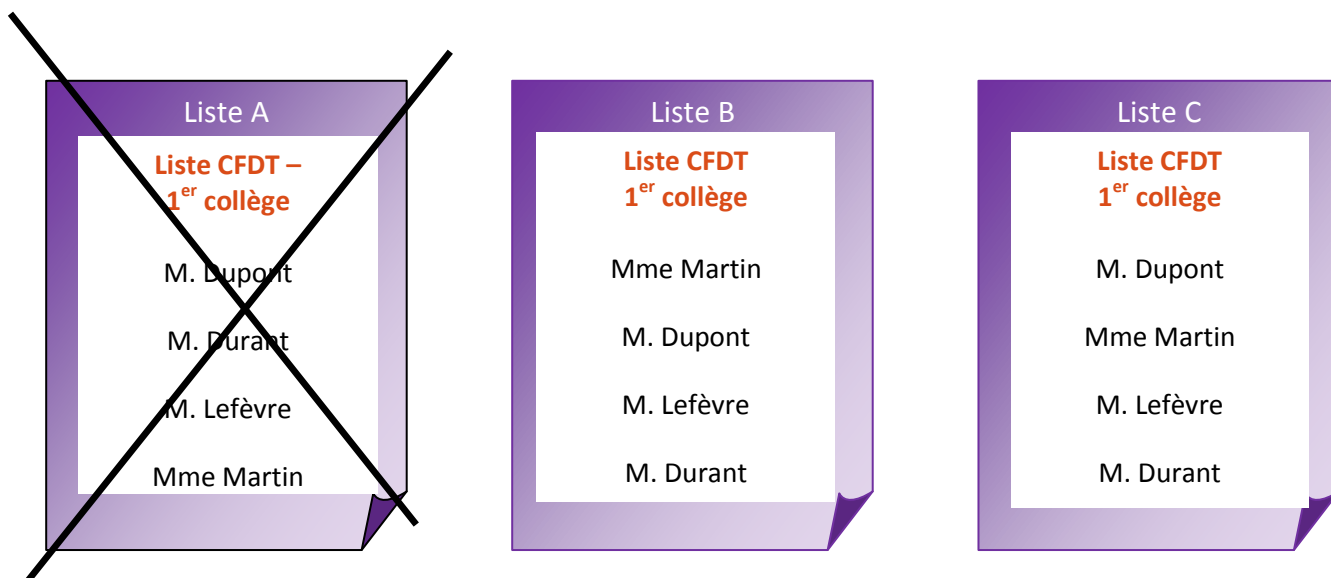
Pour le premier collège « ouvriers et employés », 4 sièges titulaires sont à pourvoir. Il y a 120 salariés inscrits sur la liste électorale dont 40 femmes et 80 hommes. Ce qui implique que la part des femmes représente 33,33 % des salariés inscrits et la part des hommes 66,66 %.

→ D'où la liste de chaque organisation syndicale doit comporter automatiquement **1 femme et trois hommes** [33,33 % de 4 (sièges à pourvoir) = 1,33 d'où il est arrondi à 1).

Pour le second collège « Maitrises et Cadres », il y a 1 siège titulaire à pourvoir. Il y a 46 salariés inscrits sur le second collège dont 23 femmes et 23 hommes.

→ Comme il n'y a qu'un siège, les Organisations Syndicales pourront présenter **indifféremment 1 femme ou 1 homme**.

Le syndicat CFDT procède à l'établissement des listes (pour les titulaires).



Il est évident que dans notre exemple la liste A n'est pas bonne.

Et qu'en cas de contestation des élections, l'élection de M. Durand voire de M. Lefèvre selon les résultats, pourraient être annulées par le tribunal d'instance.

A ces élections la CFDT obtient deux sièges, dans le cas de la liste A : l'élection de M. Durant serait annulée car la candidate femme n'est pas positionnée comme il faut dans la liste, sans que pour autant cela lui permette d'être déclaré élue : il manquerait un siège non seulement pour la CFDT mais aussi pour le comité d'entreprise.

Deuxième exemple

Le protocole d'accord préélectoral d'une boîte de logistique donne les données suivantes.

Il y a en tout 502 salariés inscrits sur la liste électorale ce qui donne 6 sièges titulaires et 6 sièges suppléants à pourvoir au CE.

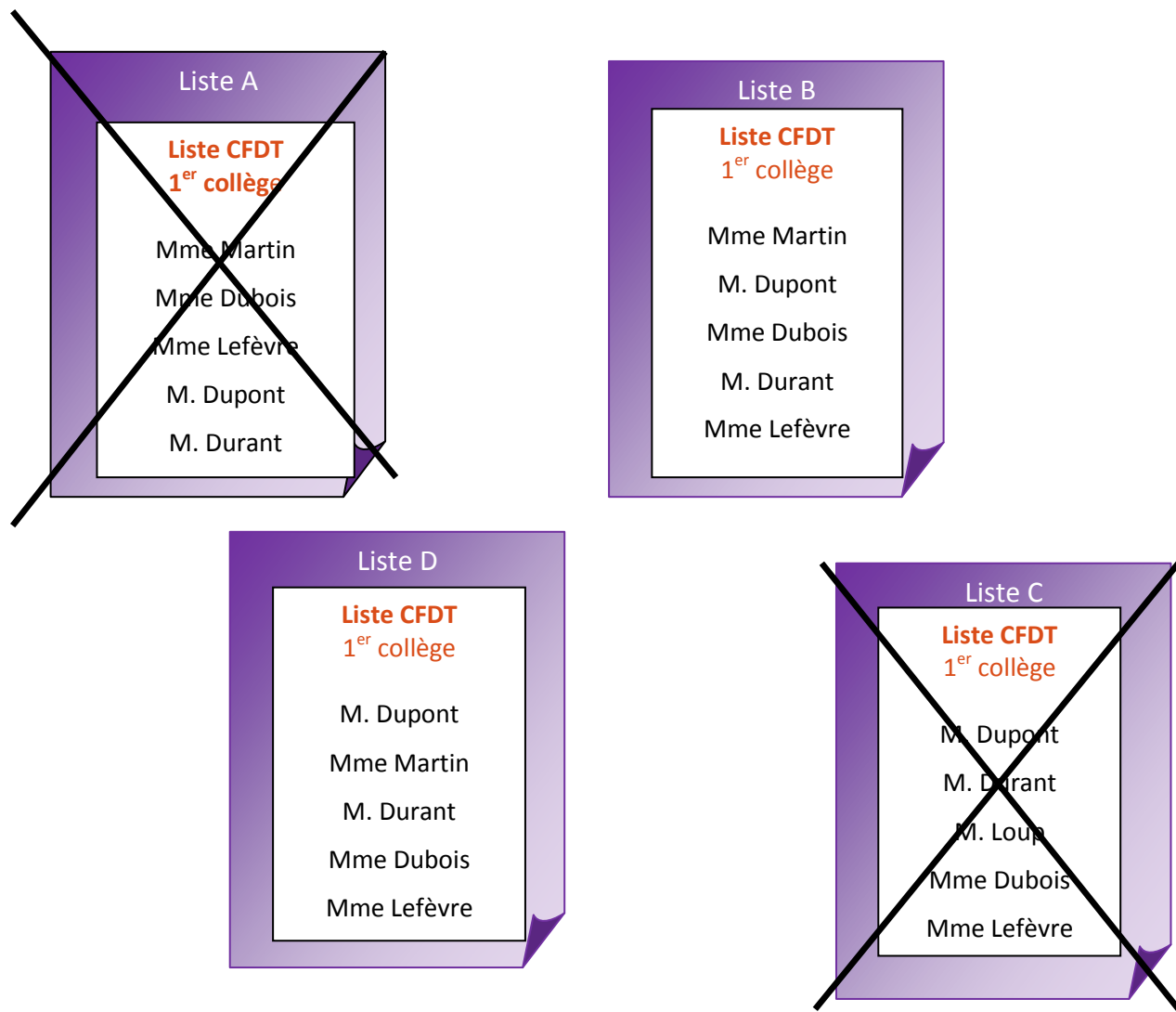
Pour le premier collège « ouvriers et employés », 5 sièges titulaires sont à pourvoir. Il y a 452 salariés inscrits sur la liste électorale dont 280 femmes et 172 hommes. Ce qui implique que la part des femmes représente 62 % (61,94 %) des salariés inscrits et la part des hommes 38 % (38,05 %).

→ D'où la liste de chaque organisation syndicale doit comporter automatiquement **3 femmes et deux hommes** [38 % de 5 (sièges à pourvoir) = 1,9 comme le chiffre n'est pas entier on l'arrondit à l'entier supérieur ce qui donne 2 sièges pour les hommes).

Pour le second collège « Maitrises et Cadres », il y a 1 siège titulaire à pourvoir. Il y a 50 salariés inscrits sur le second collège dont 25 femmes et 25 hommes.

→ Comme il n'y a qu'un siège, les Organisations Syndicales pourront présenter **indifféremment 1 femme ou 1 homme**.

La CFDT procède à l'établissement de ces listes (pour les titulaires).



Il est évident que dans notre exemple, les listes B et D respectent les exigences légales : nombre de candidat femmes et hommes tenant compte de la réalité de l'entreprise et une alternance dans la présentation de la liste.

A ces élections, la CFDT obtient 4 sièges sur 5 sur le premier collège. En cas de contestation des élections, si c'est la liste A qui est présentée, seraient annulées les élections de Mme Dubois et de Mme Lefèvre, sans qu'elles puissent être remplacées. Resteraient donc élus Mme Martin et M. Dupont.

En cas de contestation des élections professionnelles, si c'est la liste C qui est présentée, l'élection de M. Durant serait annulée pour défaut d'alternance et celle de M. loup pour sexe surreprésenté. Seuls resteraient élus M. Dupont et Mme Dubois.

4- Une exigence de parité pour les Prud'hommes et Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles

- Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n°2014-1528 relative à la désignation des **conseillers prud'hommes** : «...pour chaque conseil et chaque organisation, doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement ».
- Cette obligation de respecter la parité entre les hommes et les femmes existent aussi pour les **Commissions paritaires interprofessionnelles régionales** : article **L. 23-112-1** du code du travail. Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à 1.



La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle



Entrée en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2017**
(sauf les dispositions relatives à la propagande électorale et au statut protecteur qui seront applicables à compter du **1^{er} janvier 2016**)

Une **Commission Paritaire Interprofessionnelle** est instituée **au niveau régional** afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises **de moins de onze salariés**. D'où 13 CPRI doivent être mises en place ainsi qu'une sur Mayotte. Ne seront pas concernées les branches qui ont mis en place des commissions paritaires régionales, ou, départementales par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multi professionnel.

▪ Composition

La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle **est composée de vingt membres**, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

1° **Dix sièges pour les organisations syndicales de salariés**, proportionnellement à leur audience dans la région ;

2° **Dix sièges pour les organisations professionnelles d'employeurs, proportionnellement à leur audience** auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

C'est **ce scrutin**, organisé tous les 4 ans en vue de **mesurer l'audience** des **organisations syndicales** auprès des salariés **dans les très petites entreprises**, qui va déterminer le poids respectif de chaque organisation syndicale **au sein de chaque CPRI**.

Le scrutin « Entreprises de moins de 11 salariés »

Il est organisé tous les quatre ans au **niveau régional**

C'est un **vote sur sigle** (on vote pour l'étiquette syndicale).

La Loi Rebsamen ouvre la possibilité aux organisations syndicales d'indiquer dans leur propagande les « candidats » qu'elles désigneront une fois les résultats définitifs à la CPRI. Il est possible de considérer qu'il s'agit d'une première étape vers un scrutin de liste.

C'est un **vote électronique** et **par correspondance**.

▪ Missions

Ses différentes attributions sont :

1° De **donner** aux salariés et aux employeurs **toutes informations ou tous conseils utiles** sur les dispositions légales ou conventionnelles **qui leur sont applicables** ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre **tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés** et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De **faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs** n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des **propositions en matière d'activités sociales et culturelles**.

▪ Mandat

Les membres de la commission **sont désignés pour quatre ans**. Leur mandat est renouvelable. Les membres de la commission peuvent, dans le cadre de l'exercice de leurs mandats, **accéder aux entreprises, sur autorisation de l'employeur**.

▪ Moyens

Le salarié membre de la commission dispose de **5 heures de délégation par mois**. Ces heures peuvent se cumuler au cours de l'année civile sans qu'elles ne dépassent plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation (**soit environ 8 heures**).

Il existe une possibilité de répartition de ces heures entre les membres de la commission. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit **considéré comme du temps de travail** et payé à l'échéance normale.

La rémunération du salarié est maintenue par son employeur. L'employeur est remboursé par le syndicat.

▪ Statut



Les **membres de la commission** bénéficient du statut de **salarié protégé** ainsi que **les anciens membres** de la commission et ce pendant un délai de six mois à compter de la cessation de leur mandat.

Les organisations syndicales peuvent indiquer dans leur propagande électorale le nom des personnes candidates : d'où **les salariés candidats** bénéficient aussi **de la protection pendant six mois**. Ce délai court dès lors que l'employeur a eu connaissance de leur candidature.

La Délégation Unique du Personnel Élargie



Entrée en application **sous réserve de la publication de décrets** en Conseil d'Etat
(notamment sur le nombre de représentants à élire ou le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures)

▪ Une Délégation Unique du Personnel élargie

La délégation unique du personnel est étendue au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. « ...*Les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'entreprise et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* » (article **L. 2326-1** du code du travail).

▪ Mise en place de la D U P

Elle est mise en place dans les entreprises **de moins de 300 salariés** (effectif entre 50 et 299 salariés).

L'appréciation de l'effectif se fait **au niveau de l'entreprise** (et non par établissement).

Si l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, lorsque l'employeur met en place une DUP au niveau de l'entreprise, il met en place une DUP sur chaque établissement distinct au sens du Comité d'entreprise.

A titre transitoire :

Pour les **entreprises ayant déjà mise en place une DUP** à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle DUP, elles **peuvent maintenir la DUP** exerçant les seules attributions des DP et du CE **dans la limite de deux cycles électoraux** suivant la fin du mandat en cours à la date d'entrée en vigueur de la DUP élargie.

Même dans cette hypothèse, l'employeur doit consulter la DUP avant sa prise de décision.

▪ Règles de fonctionnement de la Délégation Unique du Personnel



A travers un tableau comparatif et récapitulatif des règles de mise en place et de fonctionnement de la DUP, il nous est apparu opportun de signaler les modifications par rapport à l'ancienne DUP.

Tableau comparatif et récapitulatif des règles de fonctionnement de l'ancienne DUP / DUP Elargie

	DUP (avant la Loi)	DUP (après la LOI)
Qu'est ce que la DUP ?	La DUP regroupait les DP et le CE sans les fusionner : les DP constituaient la délégation du personnel au CE.	La DUP regroupe les DP, le CE et le CHS-CT sans les fusionner : les DP constituent la Délégation du personnel au CE et au CHS-CT
Quelle entreprise ?	Entreprises de 50 à 199 salariés.	Entreprises de 50 à 299 salariés
A quel niveau ?	Elle était mise en place au niveau de : - l'entreprise - ou, si l'entreprise comportait des établissements distincts (au sens du CE), au niveau de chacun d'eux.	Elle doit être mise en place au niveau de : - l'entreprise - ou, si l'entreprise comporte des établissements distincts (au sens du CE) : au niveau de chacun d'eux.
Qui décide ?	Décision de l'employeur après consultation des DP et du CE	Décision de l'employeur après consultation des DP, du CE et du CHS-CT
A quel moment ?	- Au moment de la constitution du CE ou de son renouvellement. - Ajustement de la durée des mandats (réduite ou prolongée) pour la faire coïncider avec la durée du CE.	- Au moment de la constitution d'une des 3 IRP ou de leur renouvellement. - Ajustement de la durée des mandats (réduite ou prolongée) dans la limite de 2 ans pour la faire coïncider avec celle de la DUP.
Quelle est sa composition ?	- Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection DP - Le nombre de DP était déterminé par décret en Conseil d'Etat et variait en fonction de la taille de l'entreprise. - Secrétaire	- Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection CE. - Le nombre de représentants est déterminé par décret en Conseil d'Etat : il varie en fonction de la taille de l'entreprise. - Secrétaire et Secrétaire adjoint [ils jouent le rôle du secrétaire du CE et celui du CHS-CT].

<p>Quels moyens ?</p>	<p>Heures de délégation fixées par Décret et variables selon l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Le temps passé en réunion n'était pas imputable sur le crédit d'heures.</p>	<p>Heures de délégation fixées par Décret et variables selon l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Le temps passé en réunion n'est pas imputable sur le crédit d'heures.</p> <p>Modalités spécifiques de prise des heures de délégation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mutualisation - annualisation de ces heures (Voir ci-après).
<p>Quelles sont les attributions et fonctionnement de la DUP ?</p> <p>Ordre du jour</p> <p>Réunions</p> <p>Expertise</p> <p>Avis</p>	<p>Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP, du CE subsistaient, sous réserve de quelques aménagements et adaptations.</p> <p><u>Ordre du jour</u> L'ordre du jour était distinct pour chacune des réunions DP et CE. Il était établi selon les règles de fonctionnement des DP et du CE.</p> <p><u>Réunion mensuelle</u> La DUP se réunissait sur convocation de l'employeur une fois par mois.</p> <p>Les réunions DP et CE devait se tenir l'une à la suite de l'autre.</p> <p>Les délégués du personnel suppléants assistent aux réunions au même titre que les titulaires.</p> <p><u>Expertise</u> Possibilité de recourir à des experts</p>	<p>Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP, du CE et du CHS-CT sont conservées, sous réserve de quelques aménagements et adaptations.</p> <p><u>Ordre du jour</u> L'ordre du jour est commun. Il est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP, les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit. Il est communiqué aux représentants ayant qualité pour siéger (y compris médecin du travail, représentant syndical...) 8 jours avant la séance.</p> <p><u>Réunion bimensuelle :</u> La DUP se réunit sur convocation de l'employeur au moins une fois tous les deux mois Les sujets relevant du CHS-CT doivent être abordés au cours d'au moins quatre des six réunions annuelles.</p> <p>Les délégués du personnel suppléants assistent aux réunions au même titre que les titulaires.</p> <p><u>Expertise</u> Possibilité de recourir à des experts. Expertise commune pour des questions relevant à la fois du CHS-CT et du CE.</p> <p><u>Avis</u> La DUP rend ses avis dans les délais applicables au CE.</p> <p><u>Avis unique</u> Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et celles du CHS-CT, l'employeur recueille un avis unique sous réserve que les personnes extérieures au CHS-CT (médecin du travail, ingénieur de la Carsat, responsable « formation »...) aient été convoqués à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu.</p>

Du nouveau dans les Heures de délégation

Le temps de délégation « **annualisable** » : il peut être utilisé **cumulativement** dans la **limite de 12 mois**. Une seule limite, cette possibilité ne peut conduire le membre de la DUP à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

Les heures peuvent être **mutualisées** entre les élus titulaires et les élus suppléants. Une seule limite : le membre de la DUP ne peut disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le Crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Attention :

Il semble que ces possibilités de mutualisation et de report d'un mois sur l'autre des heures de délégation non prises ne soient prévues que pour les élus de la DUP ou pour les Institutions regroupées au sens de l'article **L. 2391-1** du code du travail)

▪ La suppression de la DUP

A l'échéance des mandats, l'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP. Après avoir recueilli son avis, il doit organiser sans délai les élections des DP et des membres du CE et réunir ensuite le collège désignatif des élus au CHS-CT. Les mandats de la DUP sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place des IRP.

En cas de réduction de l'effectif en dessous du seuil des 50 salariés pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut supprimer le CE. **L'autorisation de l'Inspection du travail n'est plus exigée**. Dans ce cas, **les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues au CE et au CHS-CT**. Ils continuent d'exercer leurs attributions propres jusqu'au terme du mandat si l'entreprise a encore un effectif d'au moins 11 salariés.

Lorsque **le seuil des 300 salariés est dépassé**, les membres de la DUP continuent d'exercer leurs mandats jusqu'à leur terme.

L'article **L. 2326-9** offre alors une option entre :

- **négoier** par accord collectif majoritaire **un regroupement des IRP** soit partiellement ou totalement ;
- ou **procéder aux élections** des DP, des membres du CE et du CHS-CT.

Accord d'entreprise ou de Branche

Par accord d'entreprise ou de branche, il est possible de **négoier des dispositions plus favorables** : augmenter le nombre d'élus, le nombre d'heures de délégation de la DUP, prévoir un quota d'heures spécifiques pour les élus suppléants, augmenter le nombre de réunions, revenir à une réunion au moins une fois par mois...

Le Comité d'Entreprise

Il est abordé dans la présente fiche les différentes modifications de fonctionnement du CE introduites par la loi.



Certaines dispositions sont entrées en vigueur **le 19 août** (réduction des réunions, réunions communes)
Entrée en application **sous réserve de la publication de décrets** en Conseil d'Etat (notamment sur l'établissement et l'enregistrement des PV...)
Entrée en application **au 1^{er} janvier 2016** (les délais d'examen suffisant, les délais d'avis du CE, la BDES...).

▪ Réunions du CE

Nombre de réunion réduit (article **L. 2325-14** du code du travail)

Désormais le CE doit se réunir :

- tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 150 auparavant) ;
- tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés (contre 150 auparavant).

Il n'y a pas de changement pour le reste : possibilité d'une seconde réunion à la demande de la majorité des élus ; en cas de défaillance de l'employeur, l'inspecteur du travail convoque le CE à la demande d'au moins la moitié des membres du CE.

Possibilité de tenir des réunions à plusieurs IRP (réunions communes)

L'employeur peut organiser des **réunions à plusieurs Institutions Représentatives du Personnel ainsi que l'instance de coordination du CHS-CT** lorsque ces IRP doivent être informées et consultées sur le même projet (article **L. 23-101-1** du code du travail).

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP doivent être respectées.

L'**ordre du jour** de ces réunions communes doit être communiqué **au moins 8 jours avant** la réunion aux membres des différentes IRP. Il peut comporter des points complémentaires définis selon les règles propres à chaque IRP.

Si **un avis** doit être donné, chaque instance doit le rendre selon ses propres règles. L'employeur doit **procéder au vote de chaque instance séparément**.

Il y a une possibilité de recourir à **l'usage de la visioconférence** (voir Fiche n°7).

Les effets de seuil

Le chiffre des 300 salariés est considéré comme atteint lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant les 12 derniers mois.

Une fois ce seuil franchi, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE qui en découlent (article **L. 2325-14-1** du code du travail).

Les modalités de calcul du seuil de 300 sont définies par décret.

▪ **Enregistrement des séances du CE**

Le recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE est désormais possible, selon les conditions définies par décret.

▪ **L'établissement et la transmission des PV du CE sont encadrés dans le temps**

Les délibérations du CE continuent d'être consignées dans les **procès verbaux établis** par le secrétaire du comité. Mais le secrétaire devra **le faire dans un délai imparti** (article **L. 2325-20** du code du travail).

Les **délais** et les **modalités** d'établissement des PV seront définis soit dans l'accord qui fixe les délais de consultation du CE, soit par Décret.

A l'issue du délai, **le PV est transmis à l'employeur**, qui fait connaître lors de la réunion du CE qui suit la transmission, sa **décision motivée sur les propositions qui lui ont été transmises**.

10

▪ **Les délais de consultation du CE**

Les **délais** dans lesquels **doit intervenir l'avis du CE** dans le cadre des consultations récurrentes sont négociés avec les délégués syndicaux (et non plus comme c'était le cas avec le CE). Ces délais seront négociés avec le CE s'il n'y a pas de délégué syndical.

En l'absence d'accord, c'est un décret qui fixera ces délais.



▪ Les Commissions du CE

La loi aligne sur la **commission Formation et logement** le seuil rendant la mise en place de la **commission Egalité hommes/femmes** obligatoire. Désormais elle est obligatoire dans **les entreprises de 300 salariés et plus** (au lieu de 200).

La **commission des Marchés** est obligatoire dès que les ressources du CE remplissent les critères définis par décret. La **commission Economique** doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 1000 salariés (aucun changement pour les deux dernières commissions citées).

▪ Articulation CCE / comités d'établissement

La loi précise les répartitions de compétences entre le CE et le CCE. En fait, elle intègre dans le code du travail la jurisprudence de la Cour de cassation.

La Cour de cassation **opère la distinction** entre :

- Lorsque **la question intéresse l'ensemble de l'entreprise** et qui n'implique aucune disposition relevant des chefs d'établissement : **c'est le comité central** qui est informé et consulté.
- lorsque la mesure est générale à l'entreprise mais suppose **des modalités d'application décidées par les chefs d'établissement** : seul le CCE est consulté sur la mesure générale, **les comités d'établissement** sont consultés **sur les modalités les impactant**.

Consultation du CCE (compétences)

Le Comité Central d'Entreprise continue d'exercer **les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise** et **excédant la limite des pouvoirs** des chefs d'établissements.

Il est **seul** consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise (article **L.2327-2** du code du travail) :

- qui ne comporte pas des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis par tout moyen aux comités d'établissements.
- ou lorsque les éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié ne sont pas définies. La consultation des comités pourra être ultérieure.

Les délais de consultation du CCE pour les consultations récurrentes seront déterminés par **accord d'entreprise négocié avec les délégués syndicaux**. A défaut d'accord, c'est un décret qui les déterminera.

Consultations des comités d'établissements

Le comité continue d'avoir les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

Il 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 d'établissement.

Double consultation

Pour les sujets donnant lieu à la consultation à la fois du CCE et d'un ou plusieurs comités d'établissements, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE dans des délais fixés par décret (article **L. 2327-15** du code du travail). L'ordre des consultations est précisé : c'est le comité central d'entreprise qui doit se prononcer en dernier.

▪ **Suppression du CE**

Avant la loi Rebsamen, pour supprimer un CE il fallait l'accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, la décision appartenait à l'inspecteur du travail.

Désormais, cette suppression est automatique.

L'employeur peut supprimer le CE lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédant la date du renouvellement.



Le regroupement des Institutions Représentatives du Personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés



Entrée en application **sous réserve de la publication de décrets** en Conseil d'Etat
(Le ou les décrets fixeront les minima et les règles de fonctionnement qui s'appliqueront à défaut de stipulations dans l'accord)

Il est désormais possible, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, par accord d'entreprise majoritaire de regrouper au sein d'une instance commune, les DP, le CE et le CHS-CT ou seulement deux de ces institutions (CE/DP, CE/CHS-CT, ou DP/CHS-CT).

▪ Mise en place

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement partiel ou total des IRP peut être mis en place **uniquement** par **accord collectif dit « majoritaire »**. Il est possible de l'instituer au sein des entreprises appartenant à une Unité Economique et Sociale.

Un accord dit majoritaire :

C'est un accord signé par **une ou plusieurs organisations syndicales** ayant recueilli **au moins 50 % des suffrages valablement exprimés**, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si l'accord est mis en place au niveau de l'UES, les 50 % de suffrages valablement exprimés s'apprécient sur l'ensemble des entreprises constituant l'UES.

A quel niveau ?

L'instance commune est mise en place au niveau de l'entreprise.

A défaut d'accord conclu au niveau de l'entreprise, il est possible de négocier sa mise en place sur un ou plusieurs établissements par accord d'établissement (accord majoritaire)

Dans les entreprises, comportant des établissements distincts, l'instance commune peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

Quand ?

C'est à l'occasion du renouvellement des trois IRP ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles que l'instance commune peut être mise en place. L'accord qui la met en place peut prévoir la réduction ou la prorogation des mandats des membres des institutions afin de faire coïncider leur échéance.

▪ Statut de l'instance

L'instance est dotée de la **personnalité civile**.

Elle gère son patrimoine lorsque l'instance regroupe le comité d'entreprise.

▪ Composition

C'est l'accord qui met en place l'instance **qui définit le nombre de représentants, titulaires et suppléants à élire**. Ce nombre ne peut être inférieur aux seuils fixés par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.



Lorsque l'instance commune **regroupe le Comité d'Entreprise, les représentants syndicaux** assistent aux réunions de l'instance portant **sur les attributions dévolues au Comité d'entreprise**.

Lorsque l'instance commune regroupe aussi le CHS-CT, les personnes prévues à l'article **L. 4613-2** du code du travail (médecin du travail, ingénieur de la Carsat) assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'inspecteur du travail peut également y assister.

▪ Elections

Lorsque l'instance **intègre le Comité d'Entreprise**, les représentants du personnel sont élus selon **les règles régissant les élections professionnelles au comité d'entreprise**.

Dans le cas où l'instance **n'intègre pas le CE**, ce sont **les règles relatives aux élections des Délégués du Personnel** qui s'appliquent.

▪ Fonctionnement

Contenu de l'accord majoritaire

C'est l'accord qui met en place l'instance commune qui fixe les modalités de fonctionnement de l'instance (article **L. 2393-1** du code du travail).

L'accord majoritaire doit définir :

Le **nombre minimal de réunions**, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;

Les **modalités** selon lesquelles **l'ordre du jour est établi** et communiqué aux représentants du personnel ;

Le **rôle respectif des membres** titulaires et des membres suppléants ;

Le **nombre d'heures de délégation** dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret

Le **nombre de jours de formation dont bénéficient les membres** pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat.

Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

a) La **composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

b) Un **nombre minimal de réunions de l'instance consacrées**, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions **en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

Lorsque l'instance inclut le comité d'entreprise, **la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27 et L. 2325-34** du code du travail, une commission des marchés est mise en place dès lors que l'instance remplit les critères prévus à l'article **L. 2325-34-1** du code du travail.

Si l'accord est silencieux sur le fonctionnement

Les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de **jours de formation** et d'heures de délégation sont déterminées **par décret en Conseil d'Etat**.

Les **autres règles de fonctionnement** sont **celles** prévues :

1° Pour le **Comité d'Entreprise** au chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement ;

2° Pour le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** au chapitre IV du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.

▪ **Suppression de l'instance**

Il peut être mis fin à l'instance commune par la dénonciation de l'accord qui la met en place. Il prend fin à l'expiration **d'un préavis de trois mois**.

L'employeur **procède sans délai**, selon les règles de droit commun, **aux élections** des membres des institutions regroupées

Les mandats des membres de l'instance sont prorogés jusqu'à la date de mise en place de ces institutions.



Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) L'Instance de Coordination des CHS-CT



Les dispositions sur le CHS-ct sont entrées en application le **19 août 2015**

La disposition sur les délais d'examens et d'avis rentrera en vigueur à compter **de la publication d'un décret** en Conseil d'Etat

▪ Mise en place des CHS-CT

Le nouvel article **L. 4611-1** du code du travail reprend en partie la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle tout salarié employé dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit relever d'un CHS-CT.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CHS-CT est mis en place **dans chaque établissement d'au moins 50 salariés**.

Lorsque l'**entreprise** d'au moins 50 salariés **n'a aucun établissement de plus de 50 salariés** : le **CHS-CT** est mis en place sur **un établissement** auquel l'**ensemble des salariés** de l'entreprise sont **rattachés (c'est ce qui est nouveau)**.

A défaut de CHS-CT, ce sont toujours les Délégués du Personnel qui exercent les missions dévolues au CHS-CT (article **L. 4611-3** du code du travail).

▪ Mandat et fonctionnement du CHS-CT

A noter :

La durée des mandats passe **à 4 ans**

Le CHS-CT **doit** se doter **d'un règlement intérieur**

Durée des mandats

La **durée des mandats** du CHS-CT est désormais alignée sur celle des autres IRP **soit 4 ans** (ou une durée moindre, entre deux ans et quatre ans, qui a été négociée par accord d'entreprise dans l'entreprise).

Cette mesure est applicable à compter du prochain renouvellement des mandats en cours.

Règlement Intérieur obligatoire

Le CHS-CT doit se doter **d'un règlement intérieur** qui détermine les modalités et de fonctionnement de l'instance.

Les décisions relatives à son fonctionnement, l'organisation de ses travaux et ses résolutions continuent d'être prises à la majorité des présents.

Le Président du CE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Ordre du jour du CHS-CT

L'ordre du jour est établi conjointement entre le Secrétaire et le Président du CHS-CT.

Les **consultations** rendues **obligatoires** par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle doivent être inscrites de **plein droit à l'ordre du jour** du CHS-CT (article **L. 4614-8** du code du travail).

▪ Participation des membres des STT aux réunions

Le médecin du travail peut assister aux réunions du CHS-CT avec voix consultative.

Il peut envoyer pour le représenter un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail. Il doit lui donner une délégation (article **L. 4613-2** du code du travail).



▪ Consultation de l'instance de coordination des CHS-CT

Lorsque la consultation porte sur **un projet commun à plusieurs établissements**, l'employeur peut mettre en place **une instance de coordination des CHS-CT (ICCHS-CT)** qui a pour mission **d'organiser le recours à une expertise unique**.

L'instance est seule compétente pour désigner l'expert.

Lorsque l'ICCHS-CT existe, **elle est seule consultée** sur les **mesures d'adaptation du projet, communes à plusieurs établissements**.

Les CHS-CT sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent des compétences du chef d'établissement (article **L. 4616-1** du code du travail).

L'ICCHS-CT

L'instance de coordination des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (ICCHS-CT) dans les entreprises à établissements multiples est **une instance temporaire**.

- Selon **L. 4616-2 du code du travail**, la composition de cette instance de coordination est composée :

1°/ de **l'employeur** ou de son représentant ;

2°/ de **trois représentants de chaque CHS-CT**, ou de **deux** représentants de chaque comité en présence **de sept à quinze comités**; et un **au-delà de quinze comités**.

Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque CHS-CT en son sein, pour la durée de leur mandat ;

3°/ Des personnes suivantes : **médecin du travail, inspecteur du travail**, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale.... »].

- La loi **clarifie ses modalités de consultation** tout en lui donnant **un rôle de CHS-CT central** : c'est l'ICCHS-CT qui a le dernier mot quand elle est consultée sur un projet impliquant la consultation de plusieurs CHS-CT.

L'employeur transmet le rapport de l'expert et l'avis de l'instance de coordination aux CHS-CT.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'ICCHS-CT et un ou plusieurs CHS-CT, l'avis rendu par chaque CHS-CT est transmis à l'instance de coordination dans les délais fixés par décret en Conseil d'Etat (article **L. 4616-3** du code du travail).

C'est l'ICCHS-CT qui est consulté en dernier.



▪ Délai de consultation

Le CHS-CT et l'Instance de coordination dispose d'un délai d'examen suffisant pour l'exercice de leurs attributions en fonction de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Ces délais sont **préfix, négociés par accord d'entreprise** avec le Délégué syndical, à défaut avec les membres du CHS-CT et le cas échéant, avec l'ICCHS-CT et l'employeur. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours.

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixera ces délais impartis.

A l'expiration de ces délais, si aucun avis n'a été rendu, le CHS-CT ou le cas échéant, l'ICCHS-CT sont **réputés avoir été consultés** et avoir **rendu un avis négatif** (article L. 4612-8 du code du travail).

Dispositions Impactant plusieurs IRP

1- La Base de Données Economiques et sociales

Nouvel article L. 2323-9 du Code du travail

« Les **éléments d'information transmis** de manière récurrente **au CE et au CHS-CT** sont mis à la disposition de leurs membres **dans la bases de données mentionnées à l'article L. 2323-8** et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CE »

▪ Le Principe de la base est inchangé

Il s'agit d'une base de données, régulièrement mise à jour, qui rassemble un ensemble d'informations que l'employeur doit mettre à la disposition du CE (à défaut des DP), des CHS-CT.

Ces informations portent sur les deux années précédentes, l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes (nouvel article **L. 2323-8** du code du travail).

▪ Le contenu de la Base est enrichi par la Loi Rebsamen

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des **informations transmises** de manière récurrente par l'employeur **au CHS-CT** devra être mis à la disposition de ses membres **dans la BDES**.

Ces données devraient être disponibles pour les autres représentants du personnel ainsi que les DS.

Est insérée dans la base de données économiques et sociales une nouvelle rubrique, **Egalité professionnelle**.



→ Cette rubrique **reprend** l'ensemble des **informations** qui étaient obligatoirement transmises **au titre du rapport de situation comparée Hommes/Femmes**.

Le **contenu des informations** devant figurer dans **la BDES** pour chaque consultation récurrente du CE (à savoir sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise) **sera déterminé par décret**.

■ Suppression des rapports et des bilans périodiques

L'article 18 de la Loi Rebsamen **supprime** à partir du **1^{er} janvier 2016**, **l'obligation pour l'employeur d'établir** les différents **rapports et bilans transmis** de manière récurrente **au CE** (bilan social, rapport de situation comparée...).

Ce n'est pas le contenu de l'information qui est supprimée mais la remise des informations dans la BDES pour chaque consultation récurrente du CE qui dispense l'employeur d'établir ces différents rapports.

A titre d'exemple, les **informations relatives au bilan social** continueront à être **mises à la disposition du CE** par le biais de la **BDES** (nouvel article **L. 2323-20** du code du travail). Cependant les informations du bilan social continueront d'être communiquées à tout salarié ou à l'inspecteur du travail qui en fait la demande.

Il subsiste l'obligation d'une information trimestrielle pour les entreprises d'au moins 300 salariés, portant sur :

- l'évolution des commandes et l'exécution du programme de production ;
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales ;
- le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire (articles **L. 2323-60** et **L. 2323-61** du code du travail).

En revanche, les consultations du CE pour des évènements ponctuels continueront à donner lieu à l'envoi de rapports et informations.

Pour la BDES :

La loi Rebsamen est le chaînon manquant... !

A compter du 31 décembre 2016, tous les rapports et informations qui devaient être remis au CE doivent être intégrés dans la BDES

La loi **clarifie la situation** :

- **à compter du 1^{er} janvier 2016** toutes les obligations d'informations et de rapports est supprimé.

- les décrets à paraître détermineront le contenu (reprenant le contenu des rapports....) à remettre au CE pour chaque information récurrente et consultations obligatoires. Ces données seront inscrites dans la BDES

2- L'usage de la visioconférence

▪ au sein du comité d'entreprise

L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le Comité d'entreprise **trois fois** par **année civile**.

Au-delà des trois fois, il faut un accord avec les élus du comité d'entreprise.

Un **décret en Conseil d'Etat** doit déterminer les modalités de recours **au vote à bulletin secret** (article **L. 2325-5-1** du code du travail).

▪ au sein des autres IRP

La visioconférence est possible pour les réunions :

→ du **Comité Central d'Entreprise**, si accord avec les membres du CE (article **L. 2327-13-1** du code du travail) ;

→ du **Comité de Groupe**, l'accord éventuel devant être conclu entre le Président du comité de groupe et les représentants du personnel siégeant au comité (article **L. 2334-2** du code du travail) ;



- du **CE Européen**, l'accord éventuel devant être conclu entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité (article **L. 2341-12** du code du travail) ;
- du **Comité de la Société Européenne**, l'accord éventuel devant être conclu entre le Président et les membres désignés du comité (article **L. 2323-57-1** du code du travail) ;
- du **CHS-CT**, l'accord éventuel devant être conclu entre l'employeur et les membres désignés du comité (article **L. 4614-11-1** du code du travail) ;
- **l'Instance de Coordination des CHS-CT**, l'accord éventuel devant être conclu entre l'employeur et les représentants de chaque comité (article **L. 4616-6** du code du travail).

3- Le Délit d'entrave

Les **peines sanctionnant les délits d'entrave** aux instances représentatives du personnel (DP, CE, Comité d'Etablissement, Comité de Groupe, CHS-CT) **sont revues par la loi Macron** (article 262)

Certaines des entraves sont **dépénalisées**.



Tableau récapitulatif des modifications ou non des sanctions

Délits d'entraves	Peines encourues Avant le 6 août 2015	Peines encourues Après le 6 août 2015
Constitution de l'IRP	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	1 an d'emprisonnement 7 500 euros d'amende
Obstacles à l'exercice des fonctions au fonctionnement régulier des IRP	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	7 500 euros d'amende
Omission d'établir un bilan social	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	7 500 euros d'amende
Obstacles à l'exercice du droit syndical	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende
Obstacles à l'exercice des fonctions de conseiller du salarié	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende
Non respect du statut protecteur des IRP (sauf CHS-CT)	1 an d'emprisonnement 3 750 euros d'amende	1 an d'emprisonnement 7 500 euros d'amende

Toutes les entraves n'ont pas été dépénalisées. Les entraves les plus graves - comme ne pas mettre en place les IRP - restent passibles d'une peine de prison.

4- Les élections professionnelles

C'est la Loi Macron qui vient réformer certaines dispositions relatives aux élections professionnelles pour la mise en place des IRP au sein de l'entreprise (article 267 de la Loi)

▪ La fin de la compétence du juge administratif en matière de contentieux préélectoral

Relèvent **du juge judiciaire** et non plus du juge administratif, les **recours contre les décisions de l'Autorité Administrative** concernant :

- la **répartition du personnel** dans les collèges électoraux ou des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition des sièges entre les différentes catégories (article **L. 2314-11** du code du travail pour les élections DP ; article **L. 2324-18** du code du travail pour celles du CE) ;
- les **dérogations aux conditions d'ancienneté requise** pour être éligible et/ou électeur (article **L. 2314-20** du code du travail pour les élections DP ; article **L. 2324-18** pour celles du CE) ;
- la **qualité d'établissement distinct** (articles **L.2314-31** du code du travail pour les élections DP, article **L. 2327-7** du code du travail pour le CCE).

▪ La transmission des PV d'élection

L'employeur doit déjà transmettre le procès verbal des élections à l'inspecteur du travail, en double exemplaire, dans les 15 jours du scrutin ainsi qu'adresser un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministère du travail (celui qui s'assure de collecter les résultats des informations en vue de déterminer la représentativité au niveau des branches ou de l'interprofessionnel).

L'article 269 de la Loi Macron ajoute une nouvelle obligation pour l'employeur. Il doit **transmettre une copie des PV** des élections **aux organisations Syndicales de salariés** qui ont présenté des **listes de candidats** au scrutin, ainsi qu'à celles ayant participé à **la négociation du protocole d'accord préélectoral**.

Il doit le faire après la proclamation des résultats dans les meilleurs délais et par tout moyen (**l'article L. 2314-24** du code du travail pour les DP et **l'article L. 2324-22** du code du travail pour le CE).

Pour rappel

La représentativité au niveau de l'interprofessionnel et des Branches s'établit à partir du « collectage » des résultats des élections premier tour « titulaires CE », ou DUP ou à défaut DP.

Chaque voix compte !!! Pensez à aller vérifier sur le site dédié mis en place par le Ministère du travail, si vos résultats ont été pris en compte

Adresse du site :

www.elections.professionnelles.travail.gouv.fr

5- Le congé de formation, économique, sociale et syndicale

Le congé de formation, économique, sociale et syndicale

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la prise en charge de la rémunération des salariés qui suivent une formation économique, sociale et syndicale n'est plus assurée par l'employeur (suppression de l'ancien budget : 0,08/100).

C'est désormais le **Fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales** qui prennent en charge la rémunération.

[réforme de la Formation Professionnelle résultant de la Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale].

La loi Rebsamen vient clarifier **les modalités de « maintien de la rémunération »** du salarié quand il bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), conformément à l'article **L. 3142-7** du code du travail.

▪ Le maintien de la rémunération du salarié

Le principe c'est le **maintien total** ou **partiel** du salarié par l'employeur. L'employeur **se fait rembourser** par l'organisation syndicale qui a fait la demande.

L'employeur maintient **les cotisations** et **les contributions sociales** afférentes à la rémunération maintenue.

▪ Les nouvelles modalités :

Deux options sont possibles

- Il existe **un accord de branche**

La prise en charge par l'employeur de **tout ou partie du salaire**, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévu par l'accord et le montant total de la rémunération.

→ La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite et préciser la demande du niveau du maintien de salaire.

→ Elle doit être accompagnée de l'accord écrit du salarié

- **il n'y a pas d'accord de branche**

C'est la **convention signée entre l'employeur et l'organisation syndicale** qui fait la demande qui fixe le montant que l'organisation va rembourser à l'employeur ainsi que le délai de remboursement.



A défaut de convention avec l'employeur ou d'accord collectif, l'organisation syndicale s'engage à rembourser la totalité du montant maintenu.

Si l'organisation ne rembourse pas l'employeur, il peut procéder à une retenue de salaire dans les conditions fixées par décret.

▪ Quelle est l'organisation syndicale qui peut faire la demande ?

Ce **n'est pas seulement une organisation syndicale représentative** mais toute organisation syndicale qui répond aux critères :

- de respect des valeurs républicaines,
- d'indépendance
- et d'existence légale depuis au moins deux ans sur le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

Attention,

Les **formations visées** ici, **ne sont pas les formations légales** des **Représentants titulaires du personnel** (formation économique du CE (article L. 2325-44 du code du travail, et la formation des membres du CHS-CT (article L. 4614-14 du code du travail)). Dans le cadre de ces formations légales, la rémunération du salarié est maintenue et reste à la charge de l'employeur.

Valorisation Des parcours syndicaux



Les dispositions sur la valorisation des parcours syndicaux sont entrées en application **le 19 août 2015**

Afin d'éviter un retard dans l'évolution professionnelle d'un salarié exerçant des mandats syndicaux au sein de l'entreprise : la loi adopte quelques mesures concrètes afin de « valoriser le parcours syndical ». Il était déjà prévu **depuis la loi du 20 août 2008 que cette question pouvait faire l'objet d'une négociation en entreprise ou au niveau de la branche**. Peu d'accord sont allés sur le terrain de l'évolution de carrière dans l'entreprise de l'élu ou du Délégué Syndical.

Ces mesures sont regroupées dans la loi Rebsamen sous un chapitre intitulé « *Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical* ». L'usage de ces termes implique l'affirmation d'un engagement sur ces questions.

Trois axes ont été retenus : une garantie des salaires, une prise en compte de l'activité syndicale dans son évolution de carrière et une utilisation plus souple des heures de délégation pour l'exercice du mandat de délégué syndical.

Sont concernées par ces mesures les **salariés investis d'un mandat de** :

- délégué syndical ;
- délégué du personnel ;
- membre élu du CE ;
- représentant syndical au CE ;
- membre du groupe spécial de négociation et représentant au CE européen ;
- représentant aux CHS-CT

C'est avant tout l'élu ou le titulaire d'un mandat dont le nombre d'heures de délégation atteint plus de 30 % de leur durée de travail (soit plus de 45 heures de délégation sur un mois) qui sont concernées par ces mesures.

→ **Seules les heures de délégation** sont à prendre en compte dans l'appréciation des « 30 % de la **durée de travail** ». En effet, les articles **L. 2141-5 et suivants** ne vise que les heures de délégation (Le temps passé en réunion, par exemple, n'est pas cité...).

- **Une garantie salariale pour les « mandatés dont les heures de délégation atteignent plus de 30 % de la durée du travail »** (nouvel article L. 2141-5-1 du code du travail)

En l'absence d'accord de branche (ou d'entreprise plus favorable), l'article fixe des règles d'évolution professionnelle et d'évolution de la rémunération des salariés mandatés.

Le salarié doit bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale :

→ aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés de la même catégorie professionnelle et à l'ancienneté comparable ou à défaut sur l'ensemble de l'entreprise.

→ L'appréciation se fait sur l'ensemble de la durée du mandat.

- **Faire le point sur la carrière de l'élu dans l'entreprise** (nouvel article L. 2141-5 du code du travail)

Chaque représentant du personnel ou le délégué syndical à **un entretien individuel** avec l'employeur :

→ au **début du mandat**

→ à **leur demande**

→ sur les **modalités pratiques d'exercice de leur mandat** au regard de leur emploi

En fin de mandat, les représentants du personnel ou les DS dont les heures de délégation représentaient au moins 30 % de leur durée du travail, bénéficient d'**un entretien** au cours duquel seront :

→ **recenser les compétences acquises** au cours du mandat

→ préciser les modalités de **valorisation de l'expérience acquise**.

Il est prévu que sera établi un bloc de compétences listant « *les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical* ». Ce bloc donnera lieu à des certifications professionnelles permettant d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de VAE ou d'obtention une autre certification

- **Utilisation des heures de délégation assouplie pour un DS** (nouvel article L. 2143-16 du code du travail)

Chaque délégué syndical peut utiliser les heures de **délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16** du code du travail, pour participer au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ».



Echéancier de Parution des Décrets d'application

Dispositions relatives au CPRI	Décrets envisagés courant mars 2016
Dispositions relatives à la DUP élargie	Décrets envisagés courant Novembre 2015
Dispositions relatives aux règles du fonctionnement du CE (délais, Procès verbaux, réunions communes...)	Décrets envisagés courant Octobre 2015
Dispositions relatives à l'usage de la vision conférence	Décrets envisagés courant Octobre 2015
Dispositions relatives au regroupement D'IRP	Décrets envisagés courant Novembre 2015
Dispositions relatives aux délais pour les CHS-CT et l'ICCHS-CT	Décrets envisagés courant Octobre 2015
Dispositions relatives au Congé de Formation, économique, sociale et syndicale	Décrets envisagés courant Octobre 2015
Dispositions relatives aux informations/ Consultation du Comité d'entreprise	Décrets envisagés courant Décembre 2015
Dispositions relatives à certains aspects de la négociation collective obligatoire	Décrets envisagés courant Décembre 2015

Attention

Dans la période de temps entre publication de la loi (août 2015) et parution des décrets, l'entreprise qui veut mettre en place la nouvelle DUP (alors qu'elle n'était pas en DUP) ou aller sur le regroupement d'IRP, doit obtenir un accord de prorogation des mandats pour pouvoir reporter les élections après la parution des décrets.

En l'absence d'accord de prorogation des mandats, ce sont les IRP en l'état qui sont renouvelées.

Dates à retenir

- Circulaires à venir :

- Loi dite « Rebsamen » (volet 2) :
la réforme de l'information / consultation du Comité d'entreprise

au plus tard le 15 novembre

- Loi dite « Rebsamen » (volet 2) :
la rénovation de la négociation obligatoire en entreprise vers le 15 décembre

au plus tard le 15 décembre

- etc.

- Colloque :

La FGTE-CFDT organise Un Colloque autour des Lois Macron / Rebsamen

le 10 mars 2016

