

## Édito

### Edito

Loi Macron, loi de réforme des IRP : ça y est c'est passé p.1

### Actu

Partenariat AEPACT et EKITEO p. 1

### Dossier :

loi relative au dialogue social : ce qui change p. 2

loi Macron : ce qui change p. 4

### Lu, vu pour vous

p. 5

### A suivre :

autres éléments du texte de loi sur le dialogue social p. 5

### AEPACT

**Votre expert agréé  
Votre organisme de  
formation agréé**

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)  
Tél. 01 44 01 66 60  
[contat@aepact.com](mailto:contat@aepact.com)

## Loi Macron, Loi sur la réforme du dialogue social et l'emploi : ça y est c'est passé...et ça risque de faire mal...

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron est définitivement adoptée le 9 juillet en vertu de l'article 49.3 de la Constitution, qui a permis au Gouvernement d'engager sa responsabilité sur ce texte lors de l'examen en troisième lecture à l'Assemblée nationale. Il ne pourra toutefois entrer en application qu'après publication au Journal officiel, celle-ci ne pouvant intervenir qu'après l'examen du texte par le Conseil constitutionnel. Ce dernier a été saisi par l'opposition parlementaire, par des syndicats d'avocats, de magistrats et de salariés souhaitant voir censurer le passage créant un barème de dommages et intérêts obligatoire pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse... A suivre.

Quant au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (nous n'aborderons que la partie sur le dialogue social), la loi est finalement votée en troisième lecture en session extraordinaire (sans recourir au 49.3) le 23 juillet ; elle limite les dégâts introduits par le Sénat mais demeure un coup porté aux IRP et au dialogue social. De nombreux décrets sont en attente et laisse de nombreux points en suspens. Néanmoins et dès à présent nous vous proposons une formation sur mesure « en intra » pour tous les élus de votre entreprise pour anticiper les évolutions possibles de vos instances et les nouvelles règles qui vont de toute façon s'appliquer (certains articles s'appliquent dès publication au JO ou dès janvier 2016.

Essayons de passer de bonnes vacances pour faire face à une rentrée sociale qui risque de solliciter les IRP...et leurs experts. VP.

## Actu

### AEPACT, expert CHSCT et organisme de formation agréé et EKITEO, expert CE annoncent leur partenariat pour agir plus efficacement aux cotés des IRP

Forts de nos expériences, de nos pratiques partagées, de notre vision de notre métier d'appui et d'accompagnement des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat, nous avons décidé de franchir un pas face aux enjeux qui se dessinent au travers de la loi sur le dialogue social qui va modifier en profondeur le fonctionnement des IRP et vos moyens d'action :

- instance unique, IC CHSCT renforcée au détriment des CHSCT locaux, réduction des droits (nombre de réunions, de représentants, heures de délégation), rôle de la consultation avec le passage de 17 à 3 consultations, nouveautés dans les délais de consultation, nouveautés dans les conditions de recours à l'expertise CE et CHSCT....

### A l'occasion du salon ELUCEO les 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre au Stade de France, AEPACT et EKITEO vous invitent à venir nous rencontrer (loge 143 et stand 17) et assister à nos conférences:

- 30 septembre : 9h30-10h30, salle 4 : la désignation de l'expert CHSCT : nouveaux enjeux, nouveau cadre : comment, quand, pourquoi faire ?
- 1<sup>er</sup> octobre : 10h30-11h30, salle 2 (suivi d'un apéritif dans notre loge) : la nouvelle consultation du CE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

## Loi sur le dialogue social : ce qui change

Le projet de loi comporte plusieurs titres et thèmes ; nous centrons notre synthèse et analyse sur le Titre 1<sup>er</sup> « Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise » sachant que le conseil constitutionnel peut encore censurer certains articles. Les autres s'appliquent dès publication au JO. Cette loi modifie et crée de nouveaux articles du code du travail (les articles référencés sont ceux de la loi).

Le chapitre 1<sup>er</sup> est consacré aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour représenter les salariés dans les TPE qui conduisent à un nouveau mandat (saisine du conseil constitutionnel).

Le chapitre II est consacré aux parcours professionnels des élus et porteurs d'un mandat syndical :

- Les élus dont les heures de délégation dépassent 30% de leur durée du travail doivent bénéficier de la même évolution moyenne de rémunération des salariés de la même catégorie professionnelle sur la période. (Article 6) ;
- Modification des règles applicables au mandat des élus (Article 7) : représentation équilibrée entre les hommes et les femmes = des listes pour les élections CE et DP qui doivent correspondre à la part des femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- Conciliation entre le mandat, la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Meilleure valorisation des compétences acquises (Articles 4 et 5) via une certification au regard d'une liste de compétences éligibles au titre du CPF et facilitant la VAE ;
- Assouplissement du crédit d'heures du DS (Article 9) qui peut être utilisé à un autre niveau que celui de l'entreprise ;
- La durée du mandat CHSCT est alignée sur celle du CE (Article 16) soit 4 ans ;
- Abaissement du seuil de mise en place des administrateurs salariés (article 10) : 1000 salariés au lieu de 5000 quand le siège est en France sinon 5000 au lieu de 10000.

Le chapitre III est consacré aux IRP « adaptées à la diversité des entreprises » :

- **Instance unique pour les entreprises jusqu'à 300 salariés** : DUP élargie au CHSCT (Article 13) par décision unilatérale : pas de fusion chaque IRP conserve ses attributions : nombre de mandats et crédit d'heures de délégation fixés par décret mais il est prévu de 5 à 12 titulaires et de 5 à 12 suppléants, de 13 à 19h par mois (annualisées et mutualisées) ; 1 réunion tous les 2 mois, dont 4 consacrées aux sujets CHSCT ; le secrétaire assure la fonction de secrétaire du CE et le secrétaire adjoint celle du secrétaire du CHSCT ; ODJ conjoint communiqué 8 jours avant ; un avis unique et une expertise commune (dont les conditions seront précisées par décret) si le point concerne les attributions CE et CHSCT. Les délais applicables au CE s'appliquent à la DUP élargie. Les suppléants ont le droit de siéger aux réunions.
- **Attention** : l'article 22 prévoit que les entreprises de moins de 300 peuvent réunir leur CE tous les 2 mois contre 150 salariés auparavant. De même, le seuil est relevé à 300 pour la mise en place des commissions formation et égalité professionnelle.

**AEPACT et EKITEO son partenaire expert CE, vous proposent une formation sur la DUP élargie, les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint mais aussi sur l'anticipation d'une volonté de l'employeur de négocier un accord pour organiser autrement les IRP dans les plus de 300 avec la création d'une commission HSCT.**

- **Titre IX : possibilité de négocier une autre organisation des IRP et son fonctionnement...** soit l'instance unique à la carte au-delà de 300 salariés qui peut concerner un ou plusieurs établissements. Dotée de la personnalité morale, le nombre minimal de mandats et d'heures de délégation seront fixés par décret ; le nombre de réunion est bimestriel a minima ; si cette instance regroupe le CHSCT, il est **créé une commission HSCT** dotée de tout ou partie des attributions du CHSCT qui se réunira a minima 4 fois par an ;
- **Article 15 et 16** : les consultations du CE remontent d'un cran : CCE avec CE si concerné par des « mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement » ; réduction du périmètre de consultation du CHSCT : l'instance de coordination ou/et le /les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement. Si consultation des CHSCT et de l'IC, l'avis est remis à l'IC dans des délais fixés par décret. **Le CHSCT établit un règlement intérieur.**
- **Titre X : des réunions communes de plusieurs IRP** dans le cadre d'une procédure d'information consultation, notamment de la remise d'avis ; possibilité, via accord, de recourir à la visioconférence dans ce cas mais aussi pour réunir le CHSCT et l'IC (en l'absence d'accord, recours limité à 3 réunions).

**AEPACT vous propose une formation et un accompagnement pour établir votre règlement intérieur (qui ne doit pas reproduire le code du travail...)**

**Le Chapitre IV « Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises » traite du regroupement des informations-consultations (Article 18) qui passent de 17 à 3.**

- **Le CE n'est plus consulté sur les accords collectifs.**
- **3 consultations en 3 temps : dès janvier 2016 :**

**Les orientations stratégiques et leurs conséquences pour les salariés :** intègre la GPEC, l'emploi, l'organisation du travail ; un accord peut prévoir une consultation au niveau du comité de groupe et au CE sur les conséquences.

**La situation économique et financière de l'entreprise :** remplace l'examen annuel des comptes ; l'avis du CE est transmis aux organes de gouvernance.

**La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : le CE peut prendre appui sur le CHSCT** et lui confier des études sur les conditions de travail ; le droit d'expression des salariés fait partie de la consultation ; attention, il n'est pas précisé que le CHSCT soit consulté dans le cadre de cette consultation qui intègre les conditions de travail. S'il conserve ses prérogatives il doit l'être.

**Un accord collectif peut définir les modalités de ces consultations, les informations récurrentes à fournir, le nombre de réunions annuelles et les délais de remise d'avis.**

Ce regroupement vise une réduction du nombre de consultations mais aussi des sujets à aborder, qui risquent d'être traités moins finement ; certains sujets pourraient être "expédiés" notamment si ils sont traités au sein de DUP élargies avec des élus qui auraient de nombreuses casquettes et pas forcément les moyens ni les compétences ad hoc ; les informations périodiques du CE sont supprimés à l'exception du suivi de la production, des retards de paiement et de l'intérim. Certaines informations et consultations ponctuelles demeurent (changement important dans l'entreprise : prise de participation, OPA, restructuration..).

Des décrets doivent apporter des précisions : le recours à l'expert CE dans le cadre de ces consultations n'est pas remis en cause mais s'inscrit dans des délais préfix (ce qui n'était pas le cas pour l'examen annuel des comptes auparavant). Le CHSCT devrait pouvoir recourir à l'expert CHSCT pour mener une étude à la demande du CE dans le cadre de sa consultation. Ou bien, l'expert CE pourrait travailler avec un expert CHSCT pour accompagner les élus dans le cadre de cette nouvelle troisième consultation.

**Attention (article 17) :** un décret doit encadrer le délai de rédaction du PV de CE et le recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances.

**AEPACT et EKITEO son partenaire expert CE vous proposent une formation intra (CE, CHSCT, RS) sur le regroupement des consultations, et notamment sur la nouvelle consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et ses enjeux**

**Articles 19 et 21 : le regroupement des 12 négociations obligatoires en 3 thématiques :**

- Négociation annuelle sur les salaires qui intègre le temps de travail, les périphériques de rémunération, les écarts de rémunération hommes femmes ;
- Négociation annuelle QVT qui intègre l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'égalité professionnelle, le droit d'expression, la prévention de la pénibilité, la lutte contre les discriminations ;
- Négociation triennale sur la GPEC qui intègre le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

**Un accord peut adapter le nombre de négociations et leur périodicité dans la limite de 3 ans pour les salaires et la QVT et 5 ans pour la GPEC.**

**AEPACT vous propose une formation pour vous préparer à la négociation annuelle sur la QVT qui aborde des questions clés en matière de conditions de travail et de santé au travail.**

### **Elus, préparez-vous**

- Si vous êtes en DUP et que votre employeur veut y intégrer le CHSCT aux prochaines élections ;
- Si vous n'êtes pas en DUP mais que la taille de votre entreprise permet de passer en DUP lors des prochaines élections professionnelles ;
- Si vous êtes élu CE, vous devrez faire face au regroupement des informations consultations ;
- Si vous êtes délégué syndical, vous devrez faire face à un nouveau calendrier de NAO ;
- Si votre entreprise compte plus de 300 salariés et que votre employeur souhaite négocier un accord dérogatoire pour organiser autrement les IRP.

**Venez nous rencontrer au salon ELUCEO lors duquel nous animerons des conférences sur les enjeux de cette loi (téléchargez votre invitation sur notre site) ; contactez-nous pour organiser une formation sur mesure de 2 jours sur les impacts de cette loi pour vos IRP.**

## **Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron) : quand simplification rime avec réduction des droits des travailleurs et des IRP**

**Dépénalisation du délit d'entrave relatif au seul fonctionnement des IRP** : une simple amende non dissuasive de 7500 euros. Idem pour une entreprise d'au moins 300 salariés qui ne soumet pas le bilan social au CE...elle ne sera passible que d'une simple amende ; seule l'entrave au droit syndical demeure passible de peine de prison.

**CHSCT** : les consultations obligatoires du CHSCT sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

**Base de données du CE** : élargie avec mise à disposition d'informations pour permettre au CE de formuler un avis.

**Formation économique, sociale et syndicale via le fonds partiaire** : élargie à tous les syndicats recueillant 3% des suffrages aux élections professionnelle et non pas seulement aux organisations représentatives au niveau national.

**Un barème prud'homal pour les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse : minima et maxima sont fonction de l'ancienneté et de l'effectif de l'entreprise exprimées en mois de salaires (ci-dessous).**

**PSE : procédures sécurisées pour l'employeur : articles 98, 100, 101 et 102 :**

**102** : licenciement maintenu alors que le tribunal administratif a annulé la décision de validation ou d'homologation du PSE pour insuffisance de motivation de la DIRECCTE.

**101** : l'appréciation des moyens qu'une entreprise en redressement ou liquidation doit consacrer à son PSE ne se fera plus sur le périmètre du groupe mais sur celui de l'entreprise.

		Effectif de l'entreprise		
		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	A partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Moins de 2 ans	Maximum: 3 mois	Maximum: 4 mois	Maximum: 4 mois
	De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum: 2 mois Maximum: 6 mois	Minimum: 4 mois Maximum: 10 mois	Minimum: 6 mois Maximum: 12 mois
	10 ans et plus	Minimum: 2 mois Maximum: 12 mois	Minimum: 4 mois Maximum: 20 mois	Minimum: 6 mois Maximum: 27 mois

**100** : obligation de reclassement : les postes à l'étranger ne seront plus proposés automatiquement aux salariés.

**98** : le périmètre des critères d'ordre des licenciements peut faire l'objet d'un accord négocié ou fixé dans un document unilatéral qui dans ce cas ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'une entreprise licenciera dans plusieurs agences ou sites, les critères ne seront plus déterminés au niveau national, mais au niveau de chaque agence ou de chaque site ce qui revient à pouvoir cibler des catégories de salariés, des personnes et non plus des postes et des catégories professionnelles.

**Travailler le dimanche et la nuit** : le nombre de dimanches annuels autorisant le travail dominical passe à 9 en 2015 puis à 12 à partir de 2016. Les contreparties doivent être définies par accord collectif sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés, ces derniers seront consultés directement (auront-ils le choix ?). Dans les zones touristiques, le travail de nuit démarre à 24h au lieu de 21h. Le travail en soirée de 21 à 24h doit faire l'objet d'un accord et être majoré : il pourrait faire tâche d'huile et s'appliquer à d'autres secteurs d'activité.

**Accords maintien dans l'emploi** : passent de 2 à 5 ans : (rappelons que ces accords permettent aux entreprises en difficulté de baisser les salariés et revoir l'organisation du travail ; si le salarié refuse, il est licencié pour raison économique mais sans obligation de reclassement.

**Poursuite de la réforme (mise à mort ?) des conseils de Prud'hommes à l'initiative du ministre de l'économie** : la loi répond favorablement au patronat qui fustige la justice prud'homale qui constituerait un frein à l'embauche et donc serait une entrave à l'activité économique. La loi prévoit de professionnaliser les conseillers via une formation (comme tous salariés, ils seraient passibles de faute disciplinaire) ; création d'un nouveau bureau de conciliation et d'orientation pour trouver des solutions en amont ; des délais de procédure raccourcis qui risqueront d'expédier certains dossiers ; de nouveaux modes de règlements des litiges autres que la saisie des conseils des prud'hommes comme la médiation seront privilégiés.

**Lu,  
Vu  
Pour Vous**

**Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.**

**Aépect,  
-Expert CHSCT,  
-Organisme de  
formation,  
agréé pour  
former les  
membres du  
CHSCT,  
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

[contact@aepact.com](mailto:contact@aepact.com)  
[formation@aepact.com](mailto:formation@aepact.com)

### **Lectures :**

« **Le travail et la loi** », brulot écrit par Rober Badinter et Antoine Lyon-Caen, grand juriste du droit du travail, est considéré comme une trahison par une grande partie de la gauche ; appel à la simplification du code du travail motivé par le fort taux de chômage : après les effets de seuil de la représentation sociale comme frein à l'emploi, la complexité du code du travail serait-elle responsable du fort taux de chômage ? Et nos deux experts de pointer le contrat de travail et d'énoncer 50 principes fondamentaux renvoyant l'essentiel des règles à la négociation collective. Et ce, alors qu'un lobbying patronal (et pas seulement) tente d'introduire un nouveau type de contrat de travail à l'anglo-saxonne ; cette publication servira sans aucun doute à légitimer la prochaine réforme de réduction des droits...

« **Manager sans se renier** », par Jean-Paul Bouchet, Secrétaire général de la CFDT cadres et Bernard Jarry-Lacombe de l'Observatoire des cadres, Editions de l'atelier, 2015 : sombre diagnostic des injonctions paradoxales subies par le management de proximité en souffrance.

« **Le capitalisme paradoxant, un système qui rend fou** » par Vincent de Gaulejac et Fabienne Hanique, Le Seuil, 2015 : poursuite des recherches du sociologue et de ses enquêtes dans les entreprises centrées sur la révolution managériale avec des pistes pour résister et travailler, manager sans se renier..

### **A voir et à écouter :**

« **La loi du marché** », de Stéphane Brizé avec Vincent Lindon qui a reçu la palme d'or au dernier Festival de Cannes : un récit juste et qui fait écho aux situations que tous les travailleurs privés d'emploi ont pu rencontrer. Un homme, la cinquantaine, au chômage sort d'une formation inadaptée et sans débouché et son rendez-vous à Pôle Emploi est la première scène mémorable du film. Prêt à réduire ses prétentions salariales, à se reconverter, et pris à la gorge financièrement, il va accepter un poste de vigile dans un supermarché où il va être confronté à des situations difficiles, situations où des hommes et des femmes sont poussés à s'humilier pour survivre.

### **A suivre : autres éléments du texte de loi sur le dialogue social**

- Un nouveau rapport dit rapport Issindou (député de l'Isère) sur la médecine du travail remis en mai 2015 au ministre du travail préconisait un changement profond des règles applicables aux visites médicales et à l'aptitude. Certaines de ses préconisations ont été reprises dans la loi sur le dialogue social :

- Le rapport préconise notamment d'alléger les obligations de reclassement de l'employeur en cas d'inaptitude. Ainsi l'article L. 1226-12 permet de rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne que tout maintien dans l'entreprise est préjudiciable à la santé du salarié (article 26 de la loi) et le constat qu'aucun poste n'est adapté.

- Visite médicale tous les 5 ans, limitation du contrôle de l'aptitude qui sera par « défaut » ; une seule visite de reprise ; ainsi, de nombreux salariés (notamment les plus précaires) pourraient échapper à tout contrôle médical et de leur état de santé lié au travail, la visite ne donnerait plus lieu à une aptitude mais à une attestation de suivi excepté pour les postes dits de sécurité (article L. 4624-4) ; la première visite est reportée de 3 à 6 mois après embauche, la visite sera réalisée par des infirmiers.

- L'article 27 (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale) confirme que « **les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme d'origine professionnelle** », ce qui, sans désigner le Burn-out ouvre la possibilité de le faire reconnaître comme maladie professionnelle alors que le Sénat avait tenté de supprimer cette possible reconnaissance.

- Le **compte pénibilité** est simplifié ;