

Fiche 1 : Une délégation unique du personnel élargie au CHSCT  
(de 50 à 299 salariés)

*Actuellement, la faculté de mettre en place une délégation unique du personnel est ouverte aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 200 salariés. La DUP est uniquement composée de deux institutions représentatives: DP et CE.*

**La loi étend la possibilité aux entreprises de moins de 300 salariés de mettre en place une DUP. Ils devront également intégrer le CHSCT** (article L 2326-1 du Code du travail).

Désormais, il sera possible aux entreprises de 50 à 299 salariés de mettre en place une DUP.

1- Mise en place

**La décision de la mise en place de cette DUP relève de la compétence exclusive de l'employeur, après consultation de chacune des IRP**, au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une d'elles (CE, DP et CHSCT).

La durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Exemple : Si le renouvellement du CE et des DP est prévu le 15 décembre 2015, le renouvellement du CHSCT le 20 janvier 2016, l'employeur pourra mettre en place la DUP le 15 décembre 2015, les mandats de la délégation du personnel au CHSCT étant réduits.

**Les DUP déjà mises en place dans les entreprises de moins de 200 salariés, réunissant CE et DP, pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours**, à la date d'entrée en vigueur de la loi.

De plus, pour les entreprises à établissements multiples, une DUP sera mise en place au sein de chaque établissement distinct au sens du comité d'entreprise.

Autrement dit :

- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens des DP et/ou du CHSCT, mais un seul au sens du CE, il n'y aura qu'une délégation unique du personnel pour toute l'entreprise ;
- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens du CE, il y aura une délégation par établissement (article L 2326-1 du Code du travail).

2- Composition

**La DUP sera composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que l'élection des représentants du personnel au CE** (article L 2326-2 du Code du travail).

*La DUP antérieure à la loi devait être élue dans les conditions prévues pour l'élection des délégués du personnel.*

Leur nombre sera fixé par décret mais pourra être augmenté par accord (conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral pour les élections des DP et du CE - article L 2326-2-1 du Code du travail).

**La DUP désignera un secrétaire et un secrétaire adjoint exerçant, respectivement, les fonctions de secrétaire du CE et de secrétaire du CHSCT** (article L 2326-5, 2° du Code du travail).

### 3- Attributions et fonctionnement

**La DUP conserve les attributions du CE, des DP et du CHSCT** (article L 2326-3 du Code du travail).

*La loi reprend la règle déjà applicable à la DUP antérieure, mais en y incluant les attributions du CHSCT.*

Concernant les règles de fonctionnement de la DUP (articles L 2326-4 et L2326-5 du Code du travail) :

- i. l'ordre du jour commun établi par l'employeur et le secrétaire devra être envoyé **huit jours au moins** avant la séance ;
- ii. la DUP se réunira sur convocation de l'employeur au moins **une fois tous les deux mois** (au lieu d'une fois tous les mois). Les sujets relevant des attributions du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles ;

*Par rapport à l'ancienne DUP, la fréquence des réunions diminue. Auparavant, la DUP se réunissait une fois par mois, et le CHSCT quatre fois par an. De plus, il n'y aura plus qu'une seule réunion des DP et du CE et non deux, l'une à la suite de l'autre, comme c'est le cas aujourd'hui.*

- iii. les suppléants participeront aux réunions avec voix consultative (article L 2326-5, 7° du Code du travail) ;
- iv. la DUP recourra à une **expertise commune** sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE. L'expert devra répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L 2325-35 (expert-comptable du CE) et L 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT) ;
- v. **les avis seront rendus dans les délais applicables aux avis du CE** (articles L 2323-6 à 60, L 2281-12, L 2323-72 et L 3121-11 du Code du travail) ; (Cf: Lettre Circulaire Ucanss du 24 mars 2014 relative aux délais de consultation du comité d'entreprise (n° 015/14)).
- vi. **lorsque la question à l'ordre du jour relève du CE et du CHSCT, la DUP rend un avis unique** (sous réserve, que les personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu (article L 2326-5, al. 4 du Code du travail).

**NB** : Les personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT sont le médecin du travail ou un représentant de celui-ci, l'inspecteur du travail, le responsable de la sécurité s'il existe dans l'entreprise et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

#### 4- Le crédit d'heures (article L 2326-6 du Code du travail)

**Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des missions de DP, de représentants du personnel au CE et au CHSCT.**

Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique.

Un accord collectif pourra comporter des dispositions plus favorables (article L 2326-6, al 3. du Code du travail).

**Il sera possible de cumuler le crédit d'heures mensuel dans la limite de 12 mois.**

Toutefois, cette règle ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

Exemple : Le délégué disposant d'un crédit de 14 heures mensuelles (entreprise de 75 à 99 salariés) pourra prendre jusqu'à 21 heures de délégation au cours d'un mois. Celui disposant de 18 heures mensuelles (entreprise de 150 à 174 salariés) pourra prendre jusqu'à 27 heures sans dépasser au final le crédit annuel.

Enfin, les heures de délégation pourront être **réparties, chaque mois, entre titulaires et avec les suppléants** (information de l'employeur et répartition limitée à une fois et demie maximum le crédit d'heures mensuel).

#### 5- Suppression de la DUP (articles L 2326-7 et suivants du Code du travail)

La suppression de la DUP peut résulter soit :

- d'une **décision de l'employeur** de ne pas renouveler la DUP. Dans ce cas, il devra organiser l'élection des DP, du CE et désigner le CHSCT.
- de **l'effectif qui passe sous le seuil de 50 salariés** (pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes). Dans ce cas, il y a cessation de plein droit des attributions de CE et de CHSCT, et exercice des attributions de DP jusqu'à la fin du mandat.
- de **l'effectif qui passe au-dessus (ou égal) du seuil de 300 salariés**. Dans ce cas, la DUP exerce son mandat jusqu'à son terme. Ensuite, mise en place d'une DUP conventionnelle (cf. fiche 1).

Par ailleurs, des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises ayant mis en place une DUP avant la réforme. En effet, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours, l'employeur peut conserver l'ancienne formule de DUP, c'est-à-dire l'exercice des attributions du CE et des DP, à l'exclusion du CHSCT.

Entrée en application: **sous réserve de la publication des décrets** en Conseil d'Etat déterminant :

- le nombre de représentants à élire (article L 2326-2-1 du Code du travail) ;
- les conditions de désignation des secrétaire et secrétaire adjoint (article L 2326-4 du Code du travail) ;
- les conditions de l'expertise commune (article L 2326-5 du Code du travail) ;
- le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures (article L 2326-6 du Code du travail).

Fiche 2 : Regroupement des Institutions représentatives du personnel ou « *Délégation unique du personnel conventionnelle* » (300 salariés et plus)

*Il s'agit d'une nouveauté introduite par la loi relative au dialogue social.*

**Cette faculté est ouverte dans les entreprises d'au moins 300 salariés** ou dans celles, quel que soit leur effectif, appartenant à une UES (unité économique et sociale) d'au moins 300 salariés (article L 2391-1 du Code du travail).

Dans les entreprises à établissements distincts, les modalités du regroupement pourront varier selon les établissements (article L 2391-2 du Code du travail).

L'instance sera dotée de la personnalité civile (possibilité d'agir en justice) et gèrera son patrimoine (si elle intègre le CE).

#### 1- Mise en place de la DUP conventionnelle

**La DUP conventionnelle devra être mise en place par accord collectif majoritaire renforcé.** Autrement dit, l'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (article L 2391-1, al. 1 du Code du travail).

Il sera alors possible de regrouper le CE, les DP et le CHSCT ou deux de ces institutions représentatives, au sein d'une délégation unique du personnel conventionnelle (article L 2391-1, 1<sup>o</sup> du Code du travail), soit :

- DP + CE ;
- CE + CHSCT ;
- DP + CHSCT ;
- DP + CE + CHSCT.

La mise en place de l'instance s'effectuera lors de la **constitution ou du renouvellement** de l'une des instances (avec possibilité de prorogation ou de réduction des autres mandats prévue par l'accord, sauf si l'instance ne regroupe que les DP et le CE, le mandat des élus de ces 2 institutions étant de 4 ans, ou moins en cas d'accord collectif, et les élections ayant lieu à la même date) (article L 2391-1 al. 3 du Code du travail).

L'accord collectif ajustera la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de l'instance (article L 2391-1 al. 4 du Code du travail).

Par ailleurs, cette instance **comportera des représentants du personnel élus** (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles.

Le nombre de représentants sera fixé par l'accord collectif organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décrets (non publiés à ce jour) en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement).

**NB :** Les représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement, les membres occasionnels assistant avec voix consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail, pourront assister aux réunions de la DUP (si l'instance à laquelle ils participent habituellement y est intégrée).

## 2- Fonctionnement

**L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement,** notamment (article L 2393-1 et suivants du Code du travail) :

- i. le nombre de représentants élus ;
- ii. le nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les deux mois) ;
- iii. les modalités de rédaction et de communication de l'ordre du jour ;
- iv. le rôle respectif des suppléants et des titulaires ;
- v. le nombre d'heures de délégation ;
- vi. le nombre de jours de formation ;
- vii. lorsque l'instance inclut le CHSCT : la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et le nombre minimal de réunions consacrées à ses attributions (4 par an au minimum) ;
- viii. la possibilité de mise en place des commissions du CE (formation, économique, égalité professionnelle, logement), et l'obligation de mise en place de la commission des marchés lorsque les critères en sont remplis.

**A défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement,** les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation seront fixées par décret.

**Les autres règles de fonctionnement applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE** (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT – articles L 4614-1 à L 4614-16 du Code du travail).

Voici un tableau récapitulatif des règles de fonctionnement du CE :

Article du Code du travail	Contenu
L 2325-1	Présidence du CE, désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint
L 2325-5	Règlement intérieur du CE
L 2325-3	Prise en compte des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées
L 2325-5	Secret professionnel et obligation de discrétion
L 2325-6 à 10	Modalités d'utilisation des heures de délégation et cas particulier des entreprises de travail temporaire
L 2325-11	Déplacements des élus du CE et des représentants syndicaux
L 2325-12 et -13	Mise à disposition du CE d'un local et du matériel nécessaire et réunions d'information
L 2325-14	Fréquence des réunions
L 2325-12 à -13	Etablissement et communication de l'ordre du jour
L 2325-18 et -19	Vote et délibérations du CE
L 2325-20 et -21	Procès-verbal des réunions du CE
L 2325-22 à L 2325-34-4	Commissions du CE
L 2325-35 à L 2325-42-1	Expertises du CE
L 2325-43	Subvention de fonctionnement
L 2325-44	Stage de formation économique des membres du CE
L 2325-45 à L 2325-58	Etablissement et contrôle des comptes du CE

## 3 – Suppression de la DUP

La dénonciation de l'accord instituant l'instance prendra effet dès la fin d'un **préavis de trois mois** (article L 2261-9 du Code du travail).

L'employeur devra alors procéder, **sans délai**, à la mise en place des IRP selon les règles de droit commun ; les mandats des membres de l'instance étant prolongés jusqu'à cette mise en place (article L 2394-1 du Code du travail).

Entrée en application : **sous réserve de la publication des décrets** en Conseil d'Etat déterminant :

- le nombre minimum de représentants élus (article L 2392-1 du Code du travail) ;
- le nombre minimum d'heures de délégation (article L 2393-1 du Code du travail) ;
- le nombre minimum de jours de formation (article L 2393-1 du Code du travail) ;
- les règles de fonctionnement de l'instance à défaut de stipulations dans l'accord (nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation) (article L 2393-3 du Code du travail).

Fiche 3 : Regroupement des informations – consultations du comité d'entreprise

**Les 17 obligations annuelles d'information-consultation récurrentes du CE en vigueur seront regroupées en trois consultations** (article L 2323-6 du Code du travail).

1- Trois consultations

- **La situation économique et financière de l'entreprise**, ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du Cice (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) (articles L 2323-12 et suivants du Code du travail) ;
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle (articles L 2323-15 et suivants du Code du travail) ;

**NB** : Sur les matières de sa compétence, le CE bénéficie du concours du CHSCT et peut lui confier le soin de procéder à des études.

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise**, ainsi que la GPEC et les orientations de la formation professionnelle (articles L 2323-12 et suivants du Code du travail).

**NB** : Lorsque cela est prévu par accord, cette consultation pourra également être menée au niveau du comité de groupe, les comités d'entreprises demeurant consultés, dans ce cas, sur les conséquences de ces orientations stratégiques.

Voici un tableau récapitulatif retraçant l'évolution des cas dans lesquels le CE doit être régulièrement consulté :

	Avant	Après
Consultations récurrentes du CE	<p><b>17 obligations d'information et/ou de consultation annuelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientations stratégiques de l'entreprise (article L 2323-7-1 du Code du travail) ;</li> <li>• Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (article L 2323-12 du Code du travail) ;</li> <li>• Crédit d'impôt compétitivité et emploi (Cice) (article L 2323-26-1 du Code du travail) ;</li> <li>• Durée et aménagement du temps de travail (article L 2323-29 du Code du travail) ;</li> <li>• Heures supplémentaires (article L 3121-11 du Code du travail) ;</li> <li>• Mise ou remise au travail des salariés handicapés (article L 2323-30 du Code du travail) ;</li> <li>• Logement (article L2323-31 du Code du travail) ;</li> <li>• Orientations de la formation</li> </ul>	<p><b>3 consultations annuelles portant respectivement sur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les orientations stratégiques de l'entreprise ;</li> <li>• La situation économique et financière de l'entreprise ;</li> <li>• La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul>

	professionnelle (article L 2323-33 du Code du travail) ; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de formation (articles L 2323-34 à L 2323-36 du Code du travail) ;</li> <li>• Compte personnel de formation, périodes et contrats de professionnalisation (article L 2323-37 du Code du travail) ;</li> <li>• Stages (article L 2323-38 du Code du travail) ;</li> <li>• Apprentissage (articles L 2323-41 à L 2323-43 du Code du travail) ;</li> <li>• Situation économique (articles L 2323-47 et L 2323-55 du Code du travail) et aides attribuées au titre du contrat de génération (article L 5121-20 du Code du travail) ;</li> <li>• Egalité professionnelle (articles L 2323-47 et L 2323-57 du Code du travail) ;</li> <li>• Droit d'expression des salariés (article L 2281-12 du Code du travail) ;</li> <li>• Bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;</li> <li>• Autres consultations propres aux entreprises d'au moins 300 salariés (article L 2323-56 du Code du travail).</li> </ul>	
--	---	--

## 2- Accord collectif (article L 2323-7 du Code du travail)

Un accord collectif pourra être conclu afin d'adapter les modalités d'information-consultation et de fonctionnement du CE.

Il pourra ainsi définir le nombre de réunions annuelles du CE (minimum 6), les modalités de consultations récurrentes du CE sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

De plus, **les informations trimestrielles sont supprimées**, à l'exception, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de la communication d'informations (article L 2323-60 du Code du travail) sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales ;
- le nombre de contrats de mission conclus avec des ETT (entreprises de travail temporaires).

**L'obligation de consulter le CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation est supprimée** (article L 2323-2 du Code du travail).

**Il n'est désormais plus obligatoire, en cours de négociation sur un accord RTT, par exemple, de solliciter l'avis du CE sur le projet d'accord.**



**Entrée en application: à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

En revanche, il conviendra d'attendre des décrets en Conseil d'Etat déterminant :

- le contenu des informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (articles L 2323-14 et L 2323-19 du Code du travail) ;
- le contenu des informations relatives au bilan social (article L 2323-24 du Code du travail) ;
- le contenu des informations trimestrielles pour les entreprises de plus de 300 salariés (article L 2323-61 du Code du travail).

## Fiche 4 : Négociations regroupées et adaptables

### 1- Regroupement des négociations obligatoires (article L 2242-1 du Code du travail)

Les négociations obligatoires d'entreprise seront réorganisées autour de 3 thèmes :

- **une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail** (incluant aussi l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, la lutte contre la discrimination, l'emploi des travailleurs handicapés, la pénibilité, le régime de prévoyance, le droit d'expression) (articles L 2242-8 et L 2242-12 du Code du travail) ;
- **une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée dans l'entreprise** (incluant aussi l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et le suivi de la mise en œuvre des mesures relatives à l'égalité professionnelle), (article L 2242-5 du Code du travail).
- **une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.** A cette négociation, sera ajoutée le contrat de génération et le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales (articles L 2242-13 et L 2242 -14 du Code du travail).

Voici un tableau récapitulatif retraçant l'évolution légale de la négociation collective obligatoire (sous réserve des dispositifs institutionnels de branche, comme le contrat de génération, la responsabilité sociale de l'entreprise, la complémentaire santé,...) :

Avant	Après
Salaires effectifs	Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
Durée effective et organisation du temps de travail	
Intéressement, participation et épargne salariale	
Egalité femmes/hommes	Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Protection sociale complémentaire des salariés	
Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	
Prévention de la pénibilité	
Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale	
GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques	
Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions	
Contrat de génération	

## 2- Accord collectif (article L 2242-20 du Code du travail)

**Il sera possible par accord collectif majoritaire, de modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes**, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

**Concernant la négociation sur les salaires, il sera possible pour tout syndicat signataire de revenir, à tout moment, à la périodicité annuelle.** Dans ce cas, le syndicat devra demander à ce que cette négociation soit engagée et l'employeur devra alors y faire droit sans délai.

L'accord pourra adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

**Entrée en application : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

**NB :** Les entreprises couvertes par un accord sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle, les mesures de lutte contre les discriminations ou l'emploi des travailleurs handicapés, sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les nouvelles conditions seulement à l'expiration de l'accord et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## 3- La négociation en l'absence de délégué syndical (articles L 2232-21 et suivants du Code du travail)

a) *1<sup>ère</sup> option : les représentants élus du personnel mandatés*

**En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de DP comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés**, des accords collectifs de travail peuvent être négociés et conclus :

- avec les représentants élus du personnel au CE ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance commune ;
- à défaut, avec les DP.

Pour conclure de tels accords, les élus doivent avoir été **expressément mandatés** à cet effet par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

**Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié** (article L 2232-21, al 1 du Code du travail).

**L'employeur doit informer les organisations syndicales** représentatives dans la branche dont relève l'entreprise **de sa décision d'engager des négociations** (article L 2232-21, al. 2 du Code du travail).

Les thèmes des négociations avec les représentants élus du personnel ne sont pas limités.

De plus, l'accord signé par un représentant élu du personnel au CE ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un DP mandaté **doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**, dans les conditions déterminées par

décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (article L 2232-21-1 du Code du travail).

*b) 2<sup>ème</sup> option (à défaut de représentants élus du personnel mandatés) : les représentants élus du personnel non mandatés*

**En l'absence de représentant élu du personnel mandaté, les représentants élus titulaires au CE ou à la DUP ou à l'instance commune, ou, à défaut, les DP titulaires peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail** (article L 2232-22 du Code du travail).

La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs de méthode.

La validité des accords conclus est subordonnée à une double condition :

- d'une part, à leur signature par des membres titulaires élue au CE ou à la DUP ou, à défaut, par des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables (article L 2232-22, al 3 du Code du travail).

**NB : Nous vous rappelons que le Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013 a institué au niveau de la branche, la « Commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail ».** Pour la saisir, il suffit de contacter le secrétariat de la direction de l'Ucanss.

Enfin, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

*c) 3<sup>ème</sup> option (à défaut de représentants élus du personnel non mandatés) : les salariés non élus mandatés*

A l'issue de ce délai, **la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation représentative ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés.**

Voici un récapitulatif des modifications apportées par la loi :

Signataires de l'accord	Avant	Après	
Représentants élus du personnel	<p><b>Procédure unique :</b></p> <p>Pour les entreprises d'au moins 200 salariés ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Thèmes limités ;</li> </ul>	<p><b>Procédure 1 : élus mandatés par un syndicat représentatif de la branche ou au niveau national ou interprofessionnel</b></p> <p>Toutes les entreprises ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Thèmes non limités ;</li> </ul>	<p><b>Procédure 2 : élus non mandatés</b></p> <p>Toutes les entreprises ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Thèmes limités ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages aux dernières élections</li> <li>▪ Approbation par la commission paritaire de branche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conclusion par des élus ;</li> <li>▪ Approbation par les salariés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages aux dernières élections</li> <li>▪ Approbation par la commission paritaire de branche.</li> </ul>
Salariés non élus mandatés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises sans élus ;</li> <li>▪ Salariés mandatés par un syndicat de branche ;</li> <li>▪ Thèmes limités ;</li> <li>▪ Approbation par les salariés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entreprises avec élus n'ayant pas souhaité être mandatés ou sans élus et entreprises de moins de 11 salariés ;</li> <li>▪ Salariés mandatés par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national ou interprofessionnel ;</li> <li>▪ Thèmes limités ;</li> <li>▪ Approbation par les salariés.</li> </ul>	

En l'absence de délégué syndical



Représentants élus du personnel expressément mandatés



**1 mois** : L'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus. Les élus mandatés qui souhaitent négocier le font savoir à l'employeur.

A défaut de réponse dans le délai d'1 mois, la négociation s'engage avec les salariés élus non mandatés.

A défaut, les représentants élus du personnel non mandatés



A défaut, les salariés non élus mandatés

Entrée en application : **sous réserve de la publication de décrets** fixant :

- les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords (article L 2232-29 du Code du travail) ;
- les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par les salariés mandatés (article L 2232-21-1 du Code du travail).

## Fiche 5 : Compétences et fonctionnement du CE et du CHSCT

### 1- Compétences respectives des instances centrales et locales

#### a) *Comité central d'entreprise (CCE) et comité d'établissement (articles L 2327-2 et L 2327-15 du Code du travail)*

Pour éviter la double consultation du CCE et du comité d'établissement, la loi prévoit que le **CCE sera seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise** :

- qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Quand il sera nécessaire de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs établissements, l'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis au CCE dans des délais fixés par décret.

Entrée en application : **en application sous réserve de la publication d'un décret** en Conseil d'Etat déterminant les délais de transmission de l'avis des CE au CCE en cas de consultation conjointe (article L 2327-15 du Code du travail).

#### b) *CHSCT et instance de coordination des CHSCT (articles L 4616-1 et L 4616-3 du Code du travail)*

Seule l'instance de coordination des CHSCT est consultée sur les mesures d'adaptation du projet, communes à plusieurs établissements.

Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et relevant de la compétence du chef de cet établissement (en cas de consultation conjointe, l'avis est rendu par chaque CHSCT transmis à l'instance de coordination).

Entrée en application : **en application sous réserve de la publication d'un décret** en Conseil d'Etat déterminant les délais de transmission de l'avis des CHSCT à l'instance de coordination en cas de consultation conjointe (article L 4616-3 du Code du travail).

### 2- Délai d'examen suffisant (article L 2323-3 du Code du travail)

Un délai d'examen suffisant (en attente d'un décret précisant cette durée) doit **permettre au CE de rendre un avis sur les 3 temps de consultations périodiques et sur les consultations ponctuelles fixé par accord collectif**, ou en l'absence de délégué syndical par accord entre employeur et CE ou CCE, ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

Entrée en application : **en application depuis le 19 août 2015.**

### 3- Modifications relatives au CHSCT

- i. **La durée du mandat des membres du CHSCT prendra fin avec celle du mandat des élus du CE les ayant désigné** (à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place - article L 4613-1 du Code du travail).
- ii. L'avis du CHSCT et de l'instance de coordination est rendu dans un **déla i d'examen suffisant** fixé par accord collectif, à défaut de délégué syndical par accord employeur/CHSCT ou à défaut par décret en Conseil d'Etat (délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours), (article L 4612-8 du Code du travail).
- iii. En cas de consultation conjointe CE/CHSCT, c'est le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE.
- iv. Le président du CHSCT, à savoir **l'employeur** ou son représentant, **ne peut pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du CHSCT en tant que délégation du personnel** (article L 4614-2 du Code du travail).
- v. A l'expiration de ces délais, l'avis est réputé négatif.
- vi. Le CHSCT doit se doter d'un **règlement intérieur** afin d'y intégrer les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux (article L 4614-2 du Code du travail).
- vii. **Tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés doit obligatoirement être couvert par un CHSCT** (article L 4611-1 du Code du travail).

**Entrée en application : depuis le 19 août 2015 sauf pour le délai d'examen** (décret en Conseil d'Etat fixant ces délais à défaut d'accord).

Voici un tableau récapitulatif des modifications relatives au CHSCT:

	Avant	Après
Durée du mandat des membres du CHSCT	2 ans	Durée applicable aux membres du CE, soit en principe 4 ans
Règlement intérieur	Non obligatoire	Obligation pour le CHSCT de déterminer dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions
Participation de l'employeur aux votes	Aucune limite légale	Interdiction de participer aux votes lorsque le CHSCT est consulté en tant que délégation du personnel
Participation d'un représentant du service de santé au travail aux réunions	Possibilité ouverte au seul médecin du travail	Possibilité pour le médecin du travail de se faire représenter par un membre de l'équipe pluridisciplinaire
Rôle respectif du CHSCT et de l'instance de coordination	Rôle non précisément fixé par la loi	L'instance de coordination est seule compétente pour rendre un avis sur les mesures d'adaptation d'un projet de l'employeur communes à plusieurs établissements. Les CHSCT locaux se prononcent sur les mesures d'adaptation qui ne concernent que leur établissement et sont du ressort du chef de l'établissement.
Délai de consultation	Absence de précision légale	Délai d'examen suffisant fixé par accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CHSCT ou l'instance de coordination. Application du délai réglementaire en l'absence d'accord.
Périmètre d'implantation du CHSCT	Etablissement d'au moins 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablissement d'au moins 50 salariés ;</li> <li>• Si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'est composée que d'établissements de moins de 50 salariés, le CHSCT est mis en place dans au moins l'un deux ;</li> <li>• Dans tous les cas, les salariés des établissements non pourvus d'un CHSCT</li> </ul>



		sont rattachés au CHSCT d'un autre établissement.
--	--	---

#### 4- Procès-verbaux et enregistrement

Le PV est établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon les modalités définies par accord conclu dans les conditions prévues par l'article L 2323-3 du Code du travail.

**A l'issue du délai**, le PV est transmis à l'employeur, faisant connaître lors de la réunion suivante sa décision motivée sur les propositions soumises.

De plus, lors des séances du CE, il sera possible d'organiser le recours à l'enregistrement ou la sténographie.

Entrée en application : **sous réserve de la publication de décrets** fixant :

- les modalités et délais relatifs aux PV à défaut d'accord ;
- les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE.

#### 5- Réunions communes (articles L 23-101-1 et suivants du Code du travail)

Un employeur pourra organiser des réunions communes de plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Dans ce cas, les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP seront respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci sera valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon les règles propres.

**Pour tenir ces réunions communes, l'employeur pourra recourir à la visioconférence.** Plus généralement, l'autorisation de recours à la visioconférence doit être prévue par accord entre le comité et l'employeur. A défaut d'accord, le recours est limité à 3 réunions par an.

Le recours à la visioconférence sera possible pour réunir le CE, le CCE, le CHSCT, l'instance de coordination des CHSCT (articles L 2325-5-1, L 2327-13-1, L 2353-27-1, L 4614-11-1, L 2334-2, L 2341-12, L 4616-6 du Code du travail).

Entrée en application : **depuis le 19 août 2015** sauf sur le point de la visioconférence, un décret déterminant les conditions de vote à bulletin secret étant prévu.

#### 6- Seuils

- i. **L'employeur pourra 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 du CE (article L 2322-7-1 du Code du travail)

**NB** : Actuellement, sa suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (à défaut, par décision administrative).

- ii. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, une réunion du CE au moins **une fois tous les deux mois** devra se tenir (article L 2325-14 du Code du travail)
- iii. Les entreprises auront un **délai d'un an** à compter du franchissement du seuil de 300 salariés **pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE en découlant** (seuil réputé franchi en cas d'effectif dépassant 300 salariés pendant les 12 derniers mois) (article L 2325-14-1 du Code du travail).
- iv. **Des commissions de formation et d'égalité professionnelle sont obligatoires à partir de 300 salariés.**

Voici un récapitulatif des effets de seuil :

	Avant	Après
<b>Mise en place du CE</b>	Obligatoire dès que l'effectif de 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes	Sans changement
<b>Périodicité des réunions du CE</b>		
Réunion mensuelle	Entreprises d'au moins 150 salariés	Entreprises ayant dépassé 300 salariés pendant les 12 derniers mois, dans des conditions à fixer par décret
Réunion tous les 2 mois	Entreprises de moins de 150 salariés	Entreprises de moins de 300 salariés
<b>Information – consultation du CE</b>		
Franchissement du seuil imposant la mise en place d'un comité	Pas de délai légal d'adaptation	L'employeur dispose d'un délai d'adaptation de un an pour fournir les informations récurrentes et procéder aux consultations récurrentes
Franchissement du seuil de 300 salariés	Pas de délai légal d'adaptation	L'employeur dispose d'un délai d'adaptation de un an pour fournir les informations supplémentaires
<b>Commissions obligatoires</b>		
Commission formation	Entreprises d'au moins 200 salariés	Entreprises d'au moins 300 salariés
Commission égalité professionnelle	Entreprises d'au moins 200 salariés	Entreprises d'au moins 300 salariés
Commission logement	Entreprises d'au moins 300 salariés	Sans changement
Commission économique	Entreprises d'au moins 1000 salariés	Sans changement
Commission des marchés	Obligatoire dans les CE tenus d'établir une comptabilité simplifiée.	Sans changement
<b>Suppression du CE</b>		
Entreprise passant en deçà de 50 salariés	Suppression du CE subordonnée à un accord employeur/syndicats ou, à défaut, à une autorisation administrative	Si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur peut le supprimer

**Entrée en application : les dispositions relatives aux seuils entrent en application dès le 19 août 2015** sauf pour le franchissement de seuil (décret devant déterminer les conditions de franchissement du seuil de 300 salariés pendant les 12 derniers mois – article L 2325-14-1 du Code du travail).

7- Expertise du CE en vue de la négociation égalité professionnelle (article L 2325-38 du Code du travail)

Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, il sera possible au CE de recourir à un expert technique en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Dans ce cas, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus sera nécessaire.

**Entrée en application : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

8- Base de données économiques et sociales enrichie (article L 2323-8 du Code du travail)

La liste des thèmes abordés par la BDES sera transférée à l'article L 2323-8 du Code du travail.

**NB** : Une Lettre circulaire Ucanss sur la BDES du 6 mai 2014 (n° 018/14) est disponible sur le site de l'Ucanss.

**Il a été ajouté une rubrique « Egalité professionnelle » reprenant le contenu du rapport de situation comparée des hommes et des femmes.**

Cette nouvelle rubrique comprendra :

Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

Une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;

Une évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

De plus, les informations mises à disposition dans la BDES par l'employeur au CHSCT et actualisées, **valent communication des rapports et informations**. Ce sera notamment le cas du rapport annuel de prévention.

**En revanche, comme pour le CE, les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'un envoi d'informations à ses membres** (article L 2323-9 du Code du travail). Dans ce cas, il conviendra de respecter les délais de transmission en vigueur.

Enfin, les informations à mettre dans la BDES pour chacune des consultations récurrentes du CE seront précisées par décret. Le contenu prévu par ce texte pourra varier selon que les entreprises compte moins de ou au moins 300 salariés.

Les entreprises pourront toutefois adapter ce contenu par accord collectif d'entreprise.

Entrée en application : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Fiche 6 : Renforcement de la parité

Actuellement, les organisations syndicales intéressées doivent examiner, lors de l'élaboration du protocole préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Cette mesure est remplacée par un nouveau dispositif qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Pour chaque collège électoral, **les organisations syndicales devront inscrire sur leurs listes de candidats (titulaires et suppléants) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.**

Ces dispositions s'appliquent à l'élection des DP et à celle du CE, mais également pour la délégation unique du personnel et la nouvelle instance unique.

**NB :** Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :  
1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;  
2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple : Dans une entreprise comptant 190 salariés, le collège ouvriers et employés compte 165 salariés, dont 55 femmes et 110 hommes. Ce collège doit élire 5 DP titulaires.

Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste électorale est égal à  $5 \times 55/165 = 1,6$  arrondi à 2.

Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste électorale est égal à  $5 \times 110/165 = 3,3$  arrondi à 3.

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

Les listes seront **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe. La liste sera ensuite complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

En cas de contentieux, **le juge d'instance restera compétent.**

Si les listes de candidats ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, **il pourra annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste.**

Cette annulation s'appliquera à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.

En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, **le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.**

Enfin, si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus, l'employeur n'aura pas à organiser des élections partielles.

Entrée en application : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Fiche 7 : Valorisation des parcours syndicaux

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

### 1- La garantie salariale (article L 2141-5-1 du Code du travail)

Les salariés munis de **l'un des mandats suivants** : DP, RSS, membre élu du CE, DS, représentant syndical au CE, membre du CHSCT) **et dont les heures de délégation dépassent sur l'année 30% de leur temps de travail, bénéficieront d'une garantie de non-discrimination salariale.**

Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une **évolution de rémunération au moins égale**, sur l'ensemble de leur mandat, **aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période, par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et à l'ancienneté comparable** ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

**NB** : A ce stade, aucune définition n'a été donné sur la notion « d'ancienneté comparable ».

L'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L 3221-3 du Code du travail, c'est-à-dire qu'elle correspond au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et à tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Cette définition exclura, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités ou les indemnités données par l'employeur.

Entrée en application : **depuis le 19 août 2015.**

Il convient de rappeler que l'article 14.1 du protocole d'accord relatif au droit syndical du 1er février 2008, prévoit également un dispositif destiné à répondre au principe de la non-discrimination syndicale en matière d'évolution professionnelle et de rémunération.

Voici un tableau comparatif des dispositions légales et conventionnelles :

	Loi	PA sur le droit syndical (2008)
Bénéficiaires	Salariés dont le <b>nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail</b> fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.	Salariés mandatés dont le <b>temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein</b> , ce qui inclut, notamment, ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle.  Ce tiers temps s'apprécie au

		regard de la durée légale du travail soit 35 heures, ou 1607 heures sur une base annuelle.
Effectif de comparaison	Evolution moyenne des rémunérations des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.	Evolution moyenne des rémunérations des salariés de même emploi ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme. Par même emploi, il s'agit du même référentiel emploi.
Effectif de comparaison à défaut	Evolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise.	Lorsque le niveau de qualification comporte moins de 3 salariés, et qu'il existe moins de 3 salariés dans l'emploi, le calcul est effectué en fonction de la moyenne des évolutions des autres membres du personnel de l'organisme, tous niveaux confondus, relevant de la même convention collective de travail.
Les éléments de rémunération à prendre en compte	le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.	Les éléments de salaire concernés sont les éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences et d'évolution salariale) et à la performance (prime de résultat, part variable ...).  Les promotions, les primes de sujétion particulières (primes de fonction, travail de nuit, etc.), les points de compétences attribués lors du recrutement et les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas pris en considération.
Période de comparaison	Sur l'ensemble de la durée de leur mandat	Sur l'année
Formule de calcul	<p>Nombre de points de compétences ou d'évolution salariale attribués à la catégorie dont relève le mandaté et de même ancienneté</p> <p>/</p> <p>Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points</p> <p style="text-align: center;">Ou à défaut</p> <p>Evolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise.</p>	<p>Nombre de points de compétences ou d'évolution salariale attribués à la catégorie dont relève le mandaté</p> <p>/</p> <p>Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points</p> <p>Pour l'attribution d'un montant de prime de résultat ou de part variable, la moyenne des primes se calcule selon un calcul similaire :</p> <p>Montant des primes de</p>



		résultat ou de part variable attribuées à la catégorie dont relève le mandat / Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de prime
--	--	---

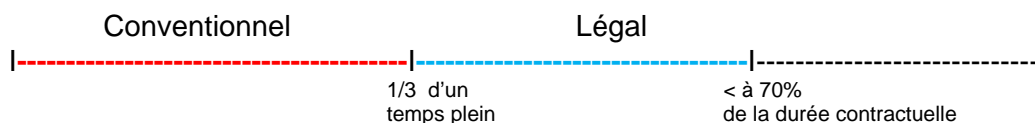
Le champ des bénéficiaires de la garantie d'évolution salariale est différent.  
 En effet, la loi prévoit une garantie d'évolution salariale pour les salariés **dépassant 30 % d'activité de délégation.**

Alors que le dispositif conventionnel prévoit le bénéfice de la garantie d'évolution salariale, lorsque l'activité professionnelle des salariés est **inférieure au 1/3 d'un temps plein.**

Autrement dit :

- La loi sera applicable lorsque l'activité professionnelle du salarié est comprise entre 1/3 d'un temps plein et 70% de la durée contractuelle ;
- Le Protocole d'accord sera applicable lorsque l'activité professionnelle est inférieure à 2/3.

Voici un schéma récapitulatif :



**En conclusion, il conviendra d'appliquer les dispositions légales ou conventionnelles selon le temps d'activité professionnelle des salariés mandatés.**

## 2- Entretiens professionnels de début et de fin de mandat (article L 2141-5 du Code du travail)

**Au début de son mandat**, le représentant du personnel titulaire, le DS ou le titulaire d'un mandat syndical pourra demander un entretien individuel avec son employeur sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. **Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L 6315-1 du Code du travail.**

Les titulaires d'un mandat syndical ainsi visés sont, notamment, les représentants syndicaux au CE, les conseillers prud'hommes, les administrateurs syndicaux de caisses de sécurité sociale, les futurs membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

Au cours de cet entretien (qui ne se substituera pas à l'entretien professionnel), il aura la possibilité de **se faire accompagner par une personne de l'entreprise.**

**Au terme de leur mandat**, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au

moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'un entretien avec leur employeur. L'entretien professionnel permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

**Entrée en application : depuis le 19 août 2015.**

Il convient de rappeler, que l'article 15.2 du Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 prévoit également un entretien intitulé « l'entretien d'aide à l'orientation ».

A la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le responsable des ressources humaines de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

3- Reconnaissance des compétences acquises pendant le mandat (article L 6112-4 du Code du travail)

Les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront **une liste de compétences qui seront**, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, **inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.**

Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

**La mise en œuvre de la certification est prévue au 1<sup>er</sup> semestre 2016.**

4- Utilisation des heures de délégation (article L 2143-16-1 du Code du travail)

Le DS pourra utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer :

- à des **négociations** (ou concertations) dans les branches ou au niveau national et interprofessionnel ;
- aux **réunions d'instances** organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Le crédit global supplémentaire accordé aux sections syndicales dans les entreprises d'au moins 500 salariés ne peut être utilisé dans ce cadre.

**Entrée en application : depuis le 19 août 2015.**

5- Financement du congé de formation économique, sociale et syndicale (article L 3142-8 du Code du travail)

Tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficiera du maintien (total/partiel) de sa rémunération (y compris les cotisations et les contributions sociales) par l'employeur, **si une organisation syndicale en fait la demande écrite.**

Cette demande devra émaner d'une organisation indépendante respectant les valeurs républicaines et légalement constituée depuis au moins deux ans. Son champ professionnel et géographique devra également couvrir celui de l'entreprise (ou de l'établissement).

La demande devra également préciser le **niveau demandé** du maintien de rémunération.

L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de salaire doit être annexé à la demande.

Dès lors qu'une organisation syndicale l'a demandé dans les conditions ci-dessus, l'employeur doit maintenir au salarié tout ou partie de sa rémunération pendant son congé.

Nous vous rappelons que l'article 10 du Protocole d'accord relatif au droit syndical du 1<sup>er</sup> février 2008 prévoit que « *quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L 451-1 et suivants (devenus article L 3142-7 et suivants) du Code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement durant la durée de ce congé* ».

A ce titre, l'employeur maintient déjà la rémunération du salarié en cas de congé de formation économique, sociale et syndicale.

L'employeur ayant assuré la rémunération au salarié en congé peut en obtenir le remboursement auprès de l'organisation syndicale. **Une convention entre cette dernière et l'employeur peut être conclue à cet effet.** Cette convention doit fixer le montant et le délai du remboursement par l'organisation syndicale.

**A défaut de convention,** l'organisation rembourse la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif de travail prévoyant un maintien de la rémunération, sauf si cet accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales.

**En cas de non remboursement,** l'employeur sera fondé à procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire du congé, dans les conditions et limites qui seront prévues par un décret.

Préconisation Ucanss : *Si l'organisation syndicale a demandé le maintien de la rémunération dans les conditions évoquées ci-dessus, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié et ensuite, obtenir son remboursement.*

*En cas de non remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur la rémunération du salarié.*

*Néanmoins, dans le cadre de nos dispositions conventionnelles (article 10 dudit protocole d'accord), le salarié bénéficie **automatiquement** d'un maintien de salaire en cas de congé.*

**Dès lors, il n'apparaît pas opportun pour l'employeur d'effectuer une retenue sur le salaire en cas de non remboursement.**

Entrée en application : **sous réserve de la publication de décrets** en Conseil d'Etat déterminant :

- le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat à défaut de convention conclue ;
- les conditions et limites de la retenue sur salaire du bénéficiaire en cas de non-remboursement de l'employeur par le syndicat.