

JUIN  
2016

# PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

## LE NOUVEAU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La loi dite Rebsamen<sup>1</sup> modifie, de manière significative, les règles, le fonctionnement des instances de représentation du personnel (IRP) et le dialogue social.

La loi adapte la représentation des salariés à la diversité des entreprises, regroupe les obligations d'information-consultation du CE, réforme le fonctionnement du CE et du CHSCT, tout en clarifiant les compétences respectives des instances centrales et locales.

Trois décrets d'application viennent d'être publiés, concernant :

- la composition et le fonctionnement de la délégation unique du personnel (décrets n° 2016-345 et 2016-346 du 23 mars 2016),
- certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel (décret n° 2016-453 du 12 avril 2016).

La loi Macron<sup>2</sup> modifie également certaines dispositions concernant les IRP, telles que le délit d'entrave et les élections professionnelles. Elle complète également la liste des informations à introduire dans la base de données économiques et sociales.

### Une révolution : la création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les entreprises de moins de 11 salariés

Jusqu'à présent, les salariés des TPE étaient dépourvus de représentation. L'article 1<sup>er</sup> de la loi Rebsamen corrige cette situation en créant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Ces commissions ont pour objet de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, excepté ceux relevant des branches ayant mis en place de telles commissions.

Leur rôle consiste à informer et conseiller les salariés et les employeurs sur les dispositions légales et conventionnelles, faciliter la résolution de conflits, faire des propositions en matière d'activités sociales ou culturelles, informer, débattre et rendre tout avis sur les problématiques spécifiques aux TPE en matière d'emploi, de formation, de GPEC<sup>3</sup>, des conditions de travail



et de santé, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité d'emplois... Toutefois, la CPRI n'a pas de mission de négociation.

Une CPRI est composée de 10 membres salariés et 10 membres employeurs de TPE, désignés pour 4 ans (renouvelables) par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, en respectant la parité entre les femmes et les hommes. La composition de la CPRI rendue publique par l'administration.

Ces dispositions seront applicables dès publication du décret relatif à la CPRI.

1. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen  
2. Loi n° 2015-990 du 06 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques  
3. Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

**PAGE 1** Nouveau fonctionnement des IRP  
**PAGE 2** Un nouveau seuil : plus ou moins 300 salariés  
**PAGE 3** Droit à l'information et à la consultation du CE  
**PAGE 4** Actualité juridique et sociale

## ► UN NOUVEAU SEUIL : PLUS OU MOINS 300 SALARIÉS

La loi Rebsamen a le mérite **d'unifier le seuil de salariés** pour une grande majorité des dispositions concernant les comités d'entreprise (CE). Ce seuil est déterminé selon les règles applicables aux CE.

	Avant la loi	Après la loi
Mise en place d'une DUP	Entre 50 et 199 salariés	Jusqu'à 299 sal. sur décision de l'employeur 300 sal. et + pour une DUP « par accord »
Séances plénières tous les 2 mois	Jusqu'à 150 salariés	Jusqu'à 299 salariés A partir de 300 sal. : réunions mensuelles possibles
Commissions spécialisées : formation égalité professionnelle	200 salariés et +	300 salariés et +
Recours à un expert sur l'égalité professionnelle	N'existait pas	Pour les entreprises de 300 sal. et +
Enrichissement de la Base de données économiques et sociales	Informations législatives déjà définies	De nouvelles informations obligatoires pour les entreprises de 300 sal. et +

## ► DU NOUVEAU POUR LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP)<sup>4</sup>

Deux nouvelles dispositions élargissent le champ d'application de la DUP :

- **élargissement de la possibilité d'une DUP** dans les entreprises de moins de 300 salariés (auparavant moins de 200) ;
- **l'introduction du CHSCT dans son périmètre.**

Chaque instance garde ses prérogatives et ses règles propres, sous réserve d'aménagements apportés par la loi. Cependant, les élus de la DUP deviennent délégués du personnel (DP), élus du CE et membres du CHSCT.

### Mise en place dans les entreprises de – de 300 salariés

Comme par le passé, la DUP est décidée exclusivement par l'employeur, après consultation des institutions représentatives existantes (mais pas de consultation obligatoire des organisations syndicales). **La nouvelle DUP** peut être **mise en place** lors d'une **élection ou lors du renouvellement du CE**, des DP ou du CHSCT. La durée des mandats des délégués du personnel, des membres du CE et du CHSCT peut être prolongée ou réduite dans la limite de 2 années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP.

Toutefois, elle n'est pas obligatoire, l'employeur pouvant décider de rester avec les instances existantes.

### Cas d'entreprises de – 300 salariés avec établissement : DUP ou pas DUP ?

Cas n° 1 : sans établissement	DUP unique pour l'entreprise	
Cas n° 2 : avec établissements (ETS)	Uniquement des ETS de – 50 sal. :	DUP unique pour l'entreprise
	Uniquement des ETS de 50 sal. et + :	DUP par ETS avec une DUP centrale
	A la fois des ETS de – 50 sal. et des ETS de 50 sal. et + :	DUP pour les ETS de 50 sal. et + Rattachement des ETS de – 50 sal. à l'un des plus « gros » ETS ou regroupés entre eux.

### Nombre d'élus et crédit d'heures

Les membres de la DUP sont élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE. Le décret fixe le nombre d'élus au sein de la DUP et le crédit d'heures de délégation, en fonction de la taille de l'entreprise.

Effectifs	Nombre d'élus		Crédit d'heures
	Titulaires	Suppléants	
De 50 à 74 salariés	4	4	18 heures par mois
De 75 à 99 salariés	5	5	19 heures par mois
De 100 à 124 salariés	6	6	
De 125 à 149 salariés	7	7	
De 150 à 174 salariés	8	8	21 heures par mois
De 175 à 199 salariés	9	9	
De 200 à 249 salariés	11	11	
De 250 à 299 salariés	12	12	

Les heures de délégation peuvent être :

- **cumulées sur 12 mois** (sans pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures mensuel par mois) sous réserve de prévenir l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- **réparties entre les membres** (information préalable de l'employeur obligatoire).

### Fonctionnement de la DUP

La DUP doit avoir un secrétaire et un secrétaire adjoint, désignés par les membres de la DUP parmi les membres titulaires. Elle doit également, conformément aux dispositions existant pour un CE, se doter d'un trésorier et d'un trésorier adjoint.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT. La répartition de leurs tâches doit être prévue.

#### Attention : il nous semble important dans ces conditions, de rédiger un règlement intérieur propre à la DUP.

La DUP se réunit, sur convocation de l'employeur, au moins une fois tous les 2 mois (tous les mois auparavant). Elle doit donc tenir 6 réunions par an, dont au moins 4 portant sur les attributions du CHSCT, avec un seul ordre du jour, dans lequel les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit. Les suppléants participent aux réunions avec voix consultative.

La DUP rend ses avis dans les délais applicables au CE. Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et de celles du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique

## ➤ LA DUP « PAR ACCORD » POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS<sup>5</sup>

Dans les entreprises et les unités économiques et sociales d'au moins 300 salariés, l'employeur peut mettre en place une DUP, regroupant tout ou partie des IRP, sous réserve d'un accord d'entreprise collectif majoritaire.

L'accord d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires au CE.

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement répondant aux mêmes conditions de majorité peut prévoir la création de cette DUP. Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles. L'accord prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance.

Il détermine également quelles IRP sont regroupées :

- DP+CE+CHSCT,
- ou DP+CE ou CE+CHSCT ou DP+CHSCT.

### Nombre d'élus et crédit d'heures

La DUP est composée de **représentants du personnel, titulaires et suppléants**, élus selon les règles régissant les élections professionnelles du CE si l'instance intègre ce dernier, sinon celles régissant les élections de DP. Le nombre de représentants est fixé par l'accord collectif d'entreprise instituant la DUP, sans pouvoir être inférieur à des niveaux minimaux, fixés par le décret du 23 mars 2016, comme suit :

Effectifs	DUP regroupant CE+DP+CHSCT		DUP regroupant deux instances	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
ETS de - de 300 sal. d'une entreprise de 300 sal. et +	5	5	4	4
De 300 à 999 salariés	10	10	6	6
A partir de 1000 salariés	15	15	8	8

Ce nombre d'élus est un plancher qui s'appliquera si l'accord ne prévoit pas d'autres dispositions.

Concernant le crédit d'heures, il n'est pas déterminé en fonction du nombre de salariés mais **en fonction du regroupement des instances** :

- 3 instances regroupées : un minimum de 16 heures de délégation par mois ;
- 2 instances regroupées : un minimum de 12 heures de délégation par mois.

### Fonctionnement de la DUP « par accord »

Elle est dotée de la **personnalité civile** lui permettant d'agir en justice et gère son patrimoine.

Ses règles de fonctionnement diffèrent selon l'intégration ou non de certaines instances dans la DUP. Devront être appliquées :

- les règles prévues pour le CE (fonctionnement, désignation du bureau, obligation d'un règlement intérieur, gestion du ou des comptes bancaires...) si le CE fait partie de la DUP ;
- les règles prévues pour le CHSCT dans le cas contraire.

**Son fonctionnement** est également déterminé par l'accord collectif pour le nombre de réunions (6 réunions minimum), les modalités d'établissements et de communication de l'ordre du jour, les rôles respectifs des élus et le nombre de jours de formation.

Lorsque la DUP englobe le CHSCT, l'accord doit prévoir :

- la mise en place d'une commission spécifique « hygiène, sécurité et conditions de travail » à laquelle peuvent être confiées tout ou partie des attributions du CHSCT ;
- la définition de sa composition et de son fonctionnement ;
- la tenue de 4 réunions consacrées, en tout ou partie, à l'exercice des missions du CHSCT.

La DUP doit également instituer une **commission formation, une commission égalité professionnelle et une commission économique** obligatoire pour les DUP de plus de 1000 salariés.

La DUP exerce l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.



## ➤ REFONTE DU DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION DU CE

La loi prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- **3 grandes consultations annuelles** sur lesquelles le CE doit donner un avis sur les sujets suivants :
  - les orientations stratégiques et la GPEC. La base de données économiques et sociales en reste le support ;
  - la situation économique et financière de l'entreprise. Un décret doit préciser le contenu des informations à communiquer ;
  - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- **3 obligations de négociation** (obligation triennale GPEC, obligation annuelle sur les rémunérations et le partage de la valeur ajoutée, obligation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail).
- **Les informations trimestrielles et annuelles du CE sont supprimées** sauf celles relatives à 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 missions de travail temporaire, dans les entreprises de 300 salariés et +.

Article rédigé par Michèle Lorillon – In Extenso – Experts-comptables

**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE  
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE,  
NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS  
LES INFORMATIONS SUIVANTES**

**Déroulement des réunions des IRP**

La loi Rebsamen a amélioré le fonctionnement du CE (et de la DUP si mise en place) par l'utilisation possible de la visioconférence, l'enregistrement des séances du CE, mais également par la transmission des procès-verbaux (PV) de réunions du CE encadrée dans le temps.

Le décret d'application de ces mesures vient d'être publié.

**Visioconférence et vote à distance**

L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le CE 3 fois par année civile et/ou pour réunir les instances centrales (CCE, comité de groupe, CE européen, ...) mais également pour le CHSCT. Le décret prévoit que le dispositif technique doit garantir l'identification des membres du CE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Concernant le vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

En cas de vote par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises et la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

**Transmission des PV des réunions du CE**

A défaut d'accord, le PV doit être établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du CE dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte.

Dans le cas d'une consultation au titre d'un plan social d'entreprise (PSE) le délai est ramené à 3 jours et à 1 jour en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise.

A défaut d'accord, le PV doit contenir le résumé des délibérations du CE et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Enfin, il est dorénavant possible d'avoir recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE, sans que l'employeur puisse s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L.2325-5. Si le CE fait appel à une personne extérieure, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CE. Les frais liés à l'enregistrement ou sténographie pourraient être pris en charge par l'employeur si la décision émane de lui.

**Décret n°2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des IRP**

**Vote électronique**

Il est possible d'envoyer les codes d'authentification nécessaires au vote électronique sur la messagerie professionnelle d'un salarié, dès lors que l'accès à son ordinateur professionnel est protégé par un mot de passe qui lui est personnel.

Le système doit assurer la confidentialité des données transmises et la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (conditions du vote électronique précisées par décret du 12 avril 2016).

**Cass. soc., 14 déc. 2015, n°15-16.491**

**Travailleurs mis à disposition : droit de vote**

Le code du travail prévoit que les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, doivent être pris en compte dans les effectifs pour la désignation et le vote des représentants du personnel au CE.

La Cour de cassation confirme cette position pour des salariés mis à disposition d'une entreprise dans laquelle ils se rendaient régulièrement pour prendre des commandes, charger, décharger, s'habiller, se doucher et prendre leurs repas.

**Cass. soc., 14 déc. 2015, n°14-17.185**

**Renouvellements d'abonnements**

Lorsque le CE souscrit des abonnements dans le cadre de ses prérogatives (gestion des activités sociales et culturelles, rôle économique), il ne peut être considéré comme un non-professionnel et ne peut donc pas bénéficier des dispositions du droit de la consommation comme un particulier.

Le professionnel auprès de qui le CE a souscrit un abonnement n'a pas l'obligation de l'informer par écrit de la possibilité de ne pas reconduire le contrat conclu avec clause de reconduction tacite. C'est donc au CE de suivre ses abonnements à reconduction tacite et de faire les démarches de résiliation.

**Cass. Ch.Comm., 16 févr. 2016, n°25-146**

**Télétravail et tickets restaurant**

Selon l'Acos, le télétravailleur est un salarié à part entière qui a les mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise. Si ceux-ci bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite. Leurs conditions de travail doivent être équivalentes à celles des autres travailleurs pour l'attribution de titres-restaurants : 1 journée organisée en 2 vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

**www.urssaf.fr**

**Actualités fournies par In Extenso, Experts-comptables**



**LE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE**

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale.

Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel !

**INDICES 2016**

**Bons d'achat**

limite d'exonération de cotisations sociales 161 €

**Titres restaurant**

limite d'exonération de cotisations sociales 5,37 €

**Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants**

limite d'exonération de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel de la sécurité sociale**

3 218 €

**SMIC horaire**

9,67 €

**Minimum garanti**

3,52 €

**Valeur du point ARRCO**

1,2513 €

**Valeur du point AGIRC**

0,4352 €

**Prix à la consommation**

avec tabac Mars 2016 100,02  
(base 100 : 2015)

**EXPERTS**

In Extenso, acteur majeur de l'expertise comptable en France et spécialiste de l'accompagnement des CE.

**www.inextenso-ce.com**

**In Extenso**  
experts-comptables

