



Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi

NOR : ETSX1508596L/Bleue-1

Etude d'impact

21 avril 2015

Sommaire

Préambule	15
Titre Premier- Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de l'entreprise	20
Chapitre I ^{er} - une représentation universelle des salariés des très petites entreprises (<i>article 1^{er}</i>).....	21
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	21
1.1. L'absence d'obligation légale de représentation du personnel dans les très petites entreprises.....	21
1.2. Plusieurs millions de salariés par conséquent privés d'une représentation spécifique	21
1.3. Une situation qui ne peut être regardée comme satisfaisante.....	31
2. Objectifs poursuivis.....	31
3. Options et dispositifs retenus	32
3.1. Des commissions interprofessionnelles mises en place au niveau de chaque région	32
3.2. Des membres issus des TPE désignés pour quatre ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.....	33
3.3. Un rôle d'information, de conseil et de concertation	34
3.4. Des règles de financement.....	35
4. Impacts de la loi	35
4.1. Prise en compte du handicap.....	35
4.2. Impacts juridiques	36
4.3. Impacts sociaux	36
4.4. Impacts économiques et financiers	37
4.5. Impacts sur l'emploi.....	38
4.6. Impacts administratifs	38
4.7. Impacts environnementaux	38
5. Modalités d'application de la réforme	38
5.1. Application dans le temps	38
5.2. Application dans l'espace.....	38
5.3. Textes d'application	39
6. Consultations	39
Chapitre II- Valorisation des parcours professionnels des élus et délégués syndicaux dans l'entreprise	40
I. Une nouvelle reconnaissance des représentants syndicaux et titulaires de mandats dans les entreprises (<i>articles 2 à 4</i>)	40

1. État des lieux et obligation de légiférer.....	40
1.1. La « crise des vocations » pour exercer un mandat de représentant du personnel est aujourd’hui un problème réel dans de nombreuses entreprises	40
1.2. La crainte d’être pénalisé dans sa carrière est un frein à l’engagement.....	45
1.3. Les instruments positifs pour lutter contre ce phénomène et valoriser l’engagement syndical sont insuffisants.....	46
2. Objectifs poursuivis.....	52
3. Options et dispositifs retenus	53
3.1. Des entretiens professionnels en début et en fin de mandat.....	53
3.2. Un dispositif national de valorisation des compétences acquises	53
3.3. Une garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel	53
4. Impacts de la loi	54
4.1. Impacts juridiques	54
4.2. Impacts sociaux	54
4.3. Impacts sur l’emploi.....	55
4.4. Impacts administratifs	55
5. Modalités d’application de la réforme	55
5.1. Application dans le temps	55
5.2. Application dans l’espace.....	55
5.3. Textes d’application	55
6. Consultations	56
II. La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP (<i>article 5</i>)..	57
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	57
1.1. Une présence trop faible des femmes dans les fonctions de représentation des salariés dans les entreprises.....	57
1.2. Un cadre incitatif aujourd’hui insuffisant	58
2. Objectifs poursuivis.....	59
3. Options et dispositifs retenus	59
3.1. L’obligation, dans le cadre des élections professionnelles, de présenter des listes qui reflètent la proportion des femmes et des hommes dans chaque collège.....	59
3.2. Un mécanisme de sanction dissuasif.....	61
4. Impacts de la loi	61
4.1. Impacts en termes d’égalité entre les femmes et les hommes.....	61
4.2. Impacts juridiques	62
4.3. Impacts sociaux	62
5. Modalités d’application de la réforme	62
5.1. Application dans le temps	62

5.2. Application dans l'espace.....	62
6. Consultations	62
III. L'élargissement de l'utilisation des heures de délégation pour les délégués syndicaux (<i>article 6</i>).....	64
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	64
2. Objectifs poursuivis.....	65
3. Options et dispositifs retenus	65
4. Impacts de la loi	65
Impacts sociaux	65
5. Modalités d'application de la réforme	65
6. Consultations	65
IV. La garantie d'heures de formation pour les administrateurs salariés dans les très grandes entreprises (<i>article 7</i>)	66
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	66
2. Objectifs poursuivis.....	67
3. Options et dispositifs retenus	67
4. Impacts de la loi	67
4.1. Impacts sociaux	67
4.2. Impacts économiques et financiers	68
5. Modalités d'application de la réforme	68
5.1. Application dans l'espace.....	68
5.2. Textes d'application	68
Chapitre III : Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises	69
I. Une DUP élargie et réformée (<i>article 8</i>).....	69
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	69
1.1. Des IRP trop peu répandues dans les PME.....	69
1.2. Des milliers de salariés et d'employeurs qui ne bénéficient pas du dialogue social	72
1.3. La mise en place de la délégation unique du personnel (DUP) a connu un succès dans les entreprises de moins de 200 salariés	73
1.4. Un dispositif qui gagnerait à être étendu et amélioré.....	75
2. Objectifs poursuivis.....	78
3. Options et dispositifs retenus	78
3.1. Le relèvement du seuil de la DUP à 300 salariés.....	78
3.2. L'intégration du CHSCT	78
3.3. L'adaptation de ses règles de fonctionnement	79
3.4. L'amélioration des moyens des représentants du personnel	79

3.5. La clarification des règles issues de la jurisprudence sur les établissements distincts.....	80
4. Impacts de la loi	80
4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	80
4.2. Impacts sociaux	80
4.3. Impacts économiques et financiers	81
4.4. Impacts sur l'emploi.....	81
4.5. Impacts administratifs	81
5. Modalités d'application de la réforme	81
5.1. Application dans le temps	81
5.2. Application dans l'espace.....	82
5.3. Textes d'application	82
6. Consultations	82
II. Le regroupement d'institutions par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés (<i>article 9</i>).....	83
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	83
1.1. Les grandes entreprises sont concernées par des obligations en matière d'IRP qui sont- source d'une réelle complexité.....	83
1.2. Ces obligations s'appliquent de manière uniforme à toutes les entreprises avec peu d'adaptations possibles.....	84
1.3. Le diagnostic d'une trop grande rigidité est aujourd'hui largement partagé	85
1.4. La comparaison avec nos voisins européens montre que d'autres configurations plus souples ou plus simples peuvent fonctionner	86
2. Objectifs poursuivis.....	87
3. Options et dispositifs retenus	87
3.1. Le regroupement d'instances par accord majoritaire et à géométrie variable.....	87
3.2. Des règles de fonctionnement définies par l'accord	88
4. Impacts de la loi	89
4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	89
4.2. Impacts sociaux	89
4.3. Impacts économiques et financiers	89
4.4. Impacts sur l'emploi.....	90
4.5. Impacts administratifs	90
5. Modalités d'application de la réforme	90
5.1. Application dans l'espace.....	90
5.2. Textes d'application	90
6. Consultations	90
III. La clarification des compétences des institutions représentatives du personnel (<i>article 10</i>).....	91

1. État des lieux et obligation de légiférer.....	91
1.1. La définition actuelle des compétences des IRP favorise les consultations multiples et trop souvent formelles sur un même projet	91
1.2. Ce cadre juridique est complexe et insécurisant, sans réel bénéfice pour le dialogue social.....	92
1.3. Certaines avancées ont été introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE), qui traduit une volonté de simplifier	93
2. Objectifs poursuivis.....	94
3. Options et dispositifs retenus	94
3.1. Une articulation plus simple entre comité central d'entreprise (CCE) et comités d'établissements	94
3.2. La clarification du rôle de l'ICCHSCT	95
4. Impacts de la loi	95
4.1. Impacts juridiques	95
4.2. Impacts sociaux	95
4.3. Impacts économiques et financiers	95
4.4. Impacts administratifs	95
5. Modalités d'application de la réforme	96
5.1. Application dans l'espace.....	96
5.2. Textes d'application	96
6. Consultations	96
IV. L'amélioration du fonctionnement du CHSCT (<i>article 11</i>)	97
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	97
1.1. Un périmètre de mise en place des CHSCT qui prive de représentation certains salariés.....	97
1.2. Une durée de mandat CHSCT inadaptée.....	97
1.3. Un fonctionnement de l'instance parfois perturbé par des dispositions lacunaires	97
2. Objectifs poursuivis.....	98
3. Options et dispositifs retenus	98
4. Impacts de la loi	98
4.1. Impacts sociaux	98
4.2. Impacts économiques et financiers	99
5. Modalités d'application de la réforme	99
5.1. Application dans le temps	99
5.2. Application dans l'espace.....	99
V. L'assouplissement/l'amélioration du fonctionnement concret des IRP (<i>article 12</i>)	
100	
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	100

1.1. Les obstacles juridiques à la tenue de réunions communes entre IRP	100
1.2. Un cadre à sécuriser sur le déroulement concret des réunions d'information-consultation du CE	100
1.3. L'organisation de la suppléance dans les réunions des instances	101
2. Objectifs poursuivis.....	102
3. Options et dispositifs retenus	102
3.1. La possibilité de tenir des réunions communes.....	102
3.2. La simplification de certaines règles de fonctionnement.....	102
3.3. L'encadrement de la présence des élus suppléants aux réunions des instances..	102
4. Impacts de la loi	103
4.1. Impacts juridiques	103
4.2. Impacts sociaux	103
4.3. Impacts économiques et financiers	103
5. Modalités d'application de la réforme	103
5.1. Application dans l'espace.....	103
5.2. Textes d'application	103
6. Consultations	103
Chapitre IV : Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises.....	105
I. Le regroupement des consultations annuelles obligatoires (<i>article 13</i>).....	105
1. État du droit et obligation de légiférer	105
1.1. Des obligations d'information et de consultation aujourd'hui trop nombreuses et dispersées, même si la loi sur la sécurisation de l'emploi a permis des avancées positives.....	105
1.1.1. Les obligations d'information-consultation sont aujourd'hui nombreuses, éclatées et soumises à des règles très diverses	105
1.1.2. Des conditions peu propices à un dialogue social de qualité avec le comité d'entreprise.....	108
1.1.3. Des premières avancées permises par la loi sur la sécurisation de l'emploi	108
1.2. Un cadre uniforme pour toutes les entreprises, qui permet peu d'adaptations ...	109
1.3. Une obligation de consulter le comité d'entreprise sur les accords d'entreprise qui apparaît aujourd'hui superflue	110
2. Objectifs poursuivis.....	111
3. Options et dispositifs retenus	111
3.1. La refonte des obligations de consulter dans 3 grandes consultations annuelles	111
3.2. La clarification des obligations d'information	112
3.3. La possibilité d'adaptations par accord d'entreprise.....	112
3.4. La suppression de la consultation systématique du CE à chaque projet d'accord	112
4. Impacts de la loi	113

4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	113
4.2. Impacts juridiques	113
4.3. Impacts sociaux	113
4.4. Impacts économiques et financiers	113
4.5. Impacts sur l'emploi.....	113
4.6. Impacts administratifs	113
5. Modalités d'application de la réforme	114
5.1. Application dans l'espace.....	114
5.2. Textes d'application	114
II. Le regroupement des négociations obligatoires (<i>article 14</i>).....	115
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	115
1.1. Des obligations de négocier qui se sont empilées au niveau des entreprises.....	115
1.2. Le constat partagé d'une nécessaire rationalisation	115
1.3. Des premières étapes ont été franchies mais mériteraient d'être approfondies ..	118
2. Objectifs poursuivis.....	119
3. Options et dispositifs retenus	119
3.1. Le regroupement des obligations de négocier dans trois blocs structurants	119
3.2. La possibilité par accord majoritaire d'en adapter l'architecture et les périodicités	120
3.3. Le traitement particulier apporté à la question des salaires	120
4. Impacts de la loi	120
4.1. Prise en compte du handicap.....	120
4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	120
4.3. Impacts juridiques	121
4.4. Impacts sociaux	121
4.5. Impacts économiques et financiers	121
4.6. 4.6. Impacts sur l'emploi.....	121
5. Modalités d'application de la réforme	121
III. De nouvelles possibilités pour négocier dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (<i>article 15</i>)	122
1. État du droit et obligation de légiférer	122
1.1. De nombreuses entreprises et leurs salariés privés de la possibilité de droit commun de négocier des accords collectifs	122
1.2. Les changements depuis la loi du 20 août 2008.....	123
1.3. Les récents dispositifs en faveur de l'emploi issus de la concertation sociale ont prévu des voies pour négocier en l'absence de délégué syndical	125
2. Objectifs poursuivis.....	126
3. Options et dispositifs retenus	126

3.1. Une hiérarchie plus cohérente entre les différents interlocuteurs en l'absence de DS.....	126
3.2. L'élargissement des thèmes de négociation pour les seuls représentants du personnel élus et mandatés.....	127
3.3. Des procédures plus simples	127
4. Impacts de la loi	128
4.1. Prise en compte du handicap.....	128
4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	128
4.3. Impacts administratifs	128
5. Modalités d'application de la réforme	128
IV. Les franchissements de seuils (<i>article 16</i>).....	129
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	129
1.1. Une harmonisation souhaitable de certains seuils du comité d'entreprise à 300 salariés.....	129
1.2. Une procédure plus simple d'ajustement des IRP à la taille des entreprises	129
2. Objectifs poursuivis.....	130
3. Options et dispositifs retenus	130
3.1. L'harmonisation de certains seuils à 300 salariés	130
3.2. La clarification de la procédure de suppression du CE.....	130
4. Impacts de la loi	131
4.1. Impacts juridiques	131
4.2. Impacts sociaux.....	131
4.3. Impacts économiques et financiers	131
4.4. Impacts sur l'emploi.....	131
4.5. Impacts administratifs	131
5. Modalités d'application de la réforme	131
5.1. Application dans l'espace.....	131
5.2. Textes d'application	132
6. Consultations.....	132
Chapitre V : L'adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel	133
I. Les ajustements de la réforme de la représentativité patronale (<i>article 17</i>).....	133
1. État du droit et obligation de légiférer	133
1.1. Une réforme ambitieuse de la représentativité patronale introduite par la loi du 5 mars 2014	133
1.2. Une précision souhaitable pour sécuriser la prise en compte des adhésions pour la mesure de l'audience dans les branches professionnelles	134
1.3. La nécessité d'ajustements complémentaires pour tenir compte de la spécificité du secteur de la production agricole.....	135
2. Objectifs poursuivis.....	135

3. Options et dispositifs retenus	135
4. Impacts de la loi	136
4.1. Impacts juridiques	136
4.2. Impacts sociaux	136
5. Modalités d’application de la réforme	136
6. Consultations	136
II. L’élargissement du champ des missions du fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et d’employeurs (<i>article 18</i>)	138
1. État du droit et obligation de légiférer	138
1.1. Un nouveau dispositif transparent et paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et d’employeurs créé par la loi du 5 mars 2014	138
1.2. Des missions du fonds qui méritent d’être précisées pour intégrer les activités de recherche des partenaires sociaux	139
2. Objectifs poursuivis	140
3. Options et dispositifs retenus	140
4. Impacts de la loi	140
4.1. Impacts sociaux	140
4.2. Impacts administratifs	140
5. Modalités d’application de la réforme	140
6. Consultation	141
III. La clarification de procédures en matière de santé au travail (<i>article 19</i>)	142
1. État des lieux et obligation de légiférer	142
1.1. Une procédure peu sécurisante dans le cadre des recours sur l’obligation de reclassement en cas d’inaptitude	142
1.2. Des obligations déclaratives pouvant être allégées	142
2. Objectifs poursuivis	143
3. Options et dispositifs retenus	143
3.1. La sécurisation de la procédure de recours dans le cadre de l’obligation de reclassement	143
3.2. La simplification des obligations déclaratives dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité	143
4. Impacts de la loi	143
4.1. Impacts juridiques	143
4.2. Impacts sociaux	143
4.3. Impacts économiques et financiers	143
4.4. Impacts administratifs	144
5. Modalités d’application de la réforme	144
5.1. Application dans l’espace	144
5.2. Textes d’application	144

6. Consultations	144
Titre II- Conforter le régime d’assurance chômage de l’intermittence du spectacle ...	145
Chapitre unique - La pérennisation et les modalités de négociation des annexes 8 et 10 (<i>article 20</i>)	146
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	146
2. Objectifs	147
3. Options et dispositifs retenus	148
3.1. Statu quo.....	148
3.2. Autres options	149
3.3. Option retenue	149
4. Impacts de la loi	149
4.1. Impact social :	149
4.2. Impact économique :	150
5. Modalités d’application de la réforme	150
5.1. Application dans le temps	150
5.2. Application dans l’espace.....	150
6. Consultations	150
Titre III- securisation des parcours et retour à l’emploi.....	151
La création d’un compte personnel d’activité (<i>article 21</i>)	152
1. État des lieux et obligation de légiférer.....	152
2. Objectifs poursuivis.....	152
3. Option retenue	153
4. Impacts de la loi	153
4.1. Prise en compte du handicap.....	153
4.2. Impacts en termes d’égalité entre les femmes et les hommes.....	153
4.3. Impacts juridiques	154
4.4. Impacts sociaux	154
4.5. Impacts économiques et financiers	154
4.6. Impacts sur l’emploi.....	154
4.7. Impacts sur les collectivités.....	154
5. Modalités d’application de la réforme	154
5.1. Application dans le temps	154
5.2. Application dans l’espace.....	154
6. Consultations	155
Clarification de la participation de l’AFPA au service public de l’emploi (<i>article 22</i>)	156
1. État du droit et obligation de légiférer	156
2. Objectifs poursuivis.....	157

3. Options et dispositifs retenus	157
4. Impacts de la loi	157
4.1. Prise en compte du handicap	157
4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	157
4.3. Impacts sociaux	157
4.4. Impacts sur l'emploi.....	157
5. Modalités d'application de la réforme	158
La création du contrat « nouvelle chance » (article 23).....	159
1. État du droit et obligation de légiférer	159
2. Objectifs poursuivis.....	161
3. Options et dispositifs retenus	161
4. Impacts de la loi	162
4.1. Impacts sociaux	162
4.2. Impacts économiques et financiers	162
4.3. Impacts sur l'emploi.....	162
5. Modalités d'application de la réforme	162
Titre IV- Encourager l'activité professionnelle par la creation d'une prime d'activité 164	
Création de la prime d'activité (article 24)	165
1. Diagnostic de la situation actuelle.....	165
1.1. Le dispositif existant de soutien à l'activité modeste : deux aides qui n'ont pas atteint l'ensemble de leurs objectifs	165
1.1.1. La prime pour l'emploi (PPE).....	165
1.1.2. Le revenu de solidarité active (RSA)	166
1.1.3. L'articulation entre PPE et RSA activité : une réforme nécessaire.....	169
1.2. La méthode retenue par le Gouvernement	170
1.2.1. Un travail de réflexion mené en concertation avec les acteurs de la société civile.....	170
1.2.2. L'approfondissement de la « prime d'activité » afin de définir un dispositif efficace	171
1.2.3. La suppression de la prime pour l'emploi	171
2. Options possibles et dispositif retenu.....	171
2.1. Les quatre scénarios identifiés par Christophe Sirugue	171
2.1.1. Les scénarios A et B : simplifier le paysage existant en ne maintenant qu'un dispositif	171
2.1.2. Le scénario C : une réforme prévoyant la création d'une prime individualisée, à ajuster pour protéger les familles modestes.....	172
2.1.3. L'impossibilité constitutionnelle de mettre en œuvre le scénario D.....	172
2.2. La réforme proposée par le Gouvernement.....	173

2.2.1. Améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs modestes : un barème centré sur les travailleurs rémunérés autour du SMIC.....	173
2.2.2. Inciter à la reprise d'une activité ou à l'augmentation de la quotité de travail	176
2.2.3. Inclure l'ensemble des jeunes en emploi	177
2.2.4. Une ouverture aux jeunes en formation initiale supposerait de mettre en place des conditions spécifiques d'accès à la prime d'activité.....	178
2.2.5. Faciliter l'accès à la prime : un dispositif simplifié et distinct du RSA socle	179
2.2.6. Concentrer les moyens pour garantir l'efficacité du dispositif	180
3. Impacts de la loi	181
3.1. Impact financier global de la réforme	181
3.2. Estimation du coût de la prime d'activité de 2016 à 2018.....	181
3.2.1. Le taux de recours attendu à la prime d'activité	182
3.2.2. Une montée en charge rapide	182
3.3. Impacts sur l'emploi.....	183
3.4. Impacts sociaux	184
3.5. Impact sur la prise en compte du handicap	187
3.6. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.....	188
3.7. Impacts juridiques	188
3.8. Impacts en outre-mer.....	189
3.9. Impacts environnementaux	189
3.10. Impacts administratifs	189
3.11. Impacts sur le fonctionnement de la justice	190
3.12. Impacts sur les collectivités territoriales	191
4. Modalités d'application de la réforme	191
4.1. Application dans le temps	191
4.2. Consultations	192
4.3. Textes d'application	192

Annexes 193

Annexe n° 1 - Document d'orientation Négociation nationale interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés.....	195
Annexe n° 2 - Représentation conventionnelle du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés	199
Annexe n° 3 - Les obligations de mise en place d'IRP en France	204
Annexe n° 4 - Les institutions représentatives du personnel en entreprise chez nos voisins européens	218

Annexe n° 5 - Liste des informations et consultations annuelles actuelles et correspondance avec le dispositif issu du projet de loi	224
Annexe n° 6 - Tableau des obligations de négociier	228

PREAMBULE

I.- Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Le dialogue social est ainsi placé au cœur de notre contrat social.

Il constitue aussi un levier essentiel pour faire face aux défis économiques et sociaux auquel notre pays doit faire face et renforcer la compétitivité de nos entreprises.

Plusieurs réformes récentes ont montré son intérêt et son efficacité, ainsi que la capacité des partenaires sociaux à se saisir des questions les plus importantes et à y apporter des réponses concrètes et adaptées. Ainsi en est-il de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le contrat de génération conclu le 19 octobre 2012 par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, ou de l'ANI du 22 mars 2014 sur le régime d'assurance chômage, ou encore de celui du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail. L'ANI du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi, transposé par la loi du 14 juin 2013, a introduit des évolutions importantes dans la régulation du marché du travail, qui permettent un équilibre entre, d'une part, la recherche de flexibilité pour les entreprises, d'autre part, la sécurisation des parcours des salariés et un meilleur niveau de protection. Plus récemment encore, la loi du 5 mars 2014 issue de l'ANI du 14 décembre 2013 a permis une réforme ambitieuse de la formation professionnelle au bénéfice des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les 951 accords conclus en 2014 dans les branches professionnelles et les 36 517¹ accords d'entreprise montrent également une vitalité du dialogue social qui ne s'est pas essoufflé malgré la conjoncture économique difficile des derniers mois. Les accords conclus à ces niveaux abordent les sujets centraux touchant aux relations du travail et aux garanties sociales comme récemment l'emploi des jeunes et des seniors, la protection sociale complémentaire ou encore le travail à temps partiel.

Pour autant, la qualité du dialogue social peut être améliorée.

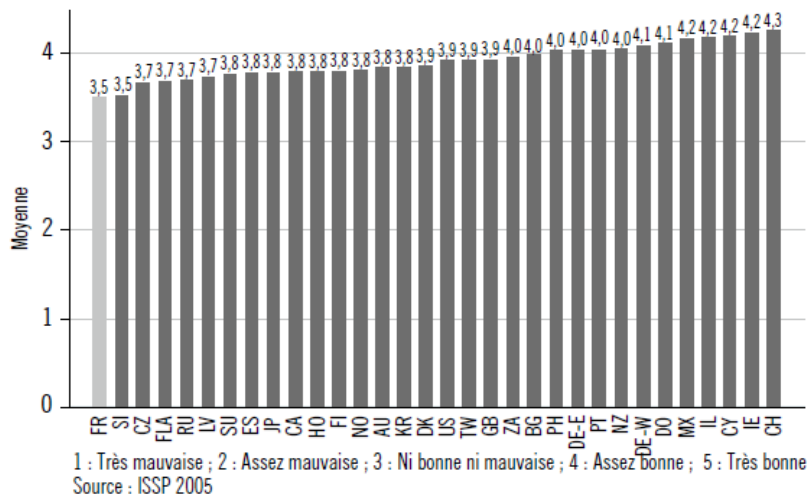
Premier constat, le dialogue social est parfois enserré dans un cadre très formel qui ne favorise pas la recherche de solutions. Les comparaisons internationales montrent que notre pays se caractérise par une culture de défiance qui n'est positive ni au plan social, ni au plan de la performance économique.

Plusieurs études concordantes, comme récemment « *Insatisfaction au travail, sortir de l'exception française* », d'Etienne Wasmer, en avril 2012, tendent à établir un lien très fort entre la faible qualité des relations sociales dans les entreprises françaises et le sentiment d'insatisfaction au travail des salariés, les deux se caractérisant par des niveaux anormaux dans les comparaisons avec les autres pays.

Tableau n°1 - les relations entre employeurs et employés en France

¹ Dares, chiffres provisoires : 61147 textes signés ou établis en 2014 dont 36 517 accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés, 11 400 textes ratifiés par référendum (à la majorité des 2/3 des salariés pour l'essentiel), 13 208 décisions unilatérales de l'employeur

Qualité des relations entre employeurs et employés



Source : Etienne Wasmer, « Insatisfaction au travail, sortir de l'exception française »

Sur le plan économique, il ne fait plus de doute aujourd'hui que **le dialogue social, loin d'être un frein à la performance des entreprises, permet au contraire de la favoriser.**

Plusieurs études (comme récemment Marc Ferracci, Florent Guyot, *Dialogue social et performance économique*, Presses de Sciences Po, février 2015) montrent des **corrélations très positives entre une présence syndicale constructive et les principaux leviers de performance des entreprises comme la productivité, le volume de formations dispensées par les entreprises (et donc le capital humain), un plus faible turnover des salariés ou encore de meilleures conditions de travail.**

Le succès du modèle allemand de codétermination (« Mitbestimmung »), dans le cadre duquel les salariés sont, par le biais de leurs représentants, étroitement associés à la stratégie de l'entreprise, en est une illustration très significative. De même, la Norvège qui est le deuxième pays du monde pour le PIB par habitant, présente un taux de syndicalisation élevé (autour de 55 %) et un taux élevé de couverture conventionnelle (65 %). Même si chaque culture économique et professionnelle a évidemment ses spécificités et qu'il n'est pas question de réformer notre pays en cherchant à « calquer » des modèles étrangers, ces comparaisons montrent que **certains ressorts du retour de la croissance en France sont à trouver dans l'amélioration de la qualité de nos relations sociales.**

Deuxièmement, de nombreuses entreprises et leurs salariés restent largement exclus du dialogue social. Cette situation est due soit à l'absence d'obligation légale d'instaurer une représentation du personnel pour les plus petites d'entre elles (cela concerne 4,6 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés et du particulier employeur), soit, dans un grand nombre de PME notamment, à la carence d'instances représentatives du personnel.

Cette situation n'est favorable ni aux salariés, ni aux employeurs concernés.

Là encore, les comparaisons internationales montrent que nos voisins européens ont mis en place des solutions adaptées aux entreprises de petite taille. En Allemagne et en Espagne par exemple, la loi reconnaît un droit à une représentation du personnel à partir de seuils très faibles (5 et 6 salariés respectivement, contre 11 en France). En Suède, il existe un système de représentant syndical « ambulant » pour représenter les salariés des petites entreprises qui n'ont pas de représentation du personnel.

Enfin, l'engagement syndical est encore trop souvent perçu négativement par les employeurs et n'est pas suffisamment valorisé.

L'engagement syndical ou dans un mandat de représentant du personnel est confronté aujourd'hui à une « crise des vocations » qui l'affaiblit à tous les niveaux. En témoignent la carence d'instances représentatives du personnel dans de nombreuses entreprises, la moyenne d'âge croissante des représentants du personnel, ainsi que la pratique répandue du cumul de mandats, faute trop souvent d'un nombre suffisant de candidatures.

L'engagement syndical ou dans un mandat de représentant du personnel est aujourd'hui trop souvent perçu par les salariés comme une source potentielle de discrimination ou, à tout le moins, un frein à la carrière. Des études concordantes confirment ce ressenti, ainsi que la persistance d'inégalités de rémunération et d'évolution professionnelle qui pénalisent certains représentants du personnel.

Même lorsqu'il n'y a pas discrimination, l'exercice de fonctions syndicales est rarement valorisé sur le plan professionnel alors qu'il implique souvent la prise de responsabilité, l'exercice de compétences notamment relationnelles et le développement d'une expertise.

La représentation du personnel souffre enfin d'un déficit de représentation des femmes.

Le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social constitue ainsi une priorité, que le Gouvernement a souhaité aborder en laissant l'initiative à ceux qui sont au centre de ces enjeux, les partenaires sociaux.

Dans un document d'orientation adressé en juillet 2014, il leur a demandé d'engager une négociation permettant d'apporter les réponses à trois questions :

- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?
- Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?
- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

La négociation, engagée à l'automne 2014, n'a pas abouti à un accord. Le Gouvernement en a pris acte et considéré qu'il relevait de sa responsabilité de présenter un projet de loi sur ce sujet.

II.- C'est également à la mise en place d'un dialogue social de plus grande qualité que s'attache le projet de loi en pérennisant le régime d'assurance-chômage des intermittents du

spectacle, et en prévoyant une négociation « enchâssée » faisant des partenaires sociaux des professions concernées des acteurs de la négociation de ce régime.

L'existence des annexes VIII et X (concernant respectivement, d'une part, les ouvriers et les techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle et, d'autre part, les artistes du spectacle) à la convention d'assurance chômage répond aux spécificités des métiers du spectacle qui, bien souvent, impliquent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

C'est aujourd'hui une construction purement conventionnelle qui, à chaque négociation, peut être remise en cause et n'a jusqu'à présent permis de construire un climat propice à une négociation relative à l'assurance chômage dans de bonnes conditions.

Le projet de loi traduit l'engagement du Premier ministre de pérenniser ce régime et de donner une responsabilité importante aux partenaires sociaux des professions concernées pour en définir le contenu, tout en respectant le rôle et la place de la négociation interprofessionnelle.

III.- Le projet de loi vise ensuite à sécuriser les parcours professionnels et à encourager le retour à l'emploi.

Il introduit une réforme majeure, celle du compte personnel d'activité, dont la mise en place au 1^{er} janvier 2017 est inscrite dans la loi.

Beaucoup de droits sont aujourd'hui liés au contrat de travail, alors que les trajectoires individuelles sont au contraire de plus en plus mobiles et passent par des formes atypiques d'emploi (stages, CDD, temps partiel, intérim, auto-entreprise, freelance, etc.). Ce cloisonnement induit des rigidités dommageables pour la personne et un manque de lisibilité de ses droits sociaux.

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et celle du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle ainsi que la loi portant réforme des retraites ont permis des avancées majeures pour individualiser les droits et permettre leur maintien et leur mobilisation même lorsque le salarié change d'emploi, avec la création du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte personnel de formation.

Mais le projet de loi va beaucoup plus loin. IL vise à regrouper ces droits dans le cadre d'un compte personnel d'activité qui sera beaucoup plus large. La définition de son fonctionnement et de son contenu est renvoyée à une concertation avec les partenaires sociaux et, s'ils le souhaitent, à une négociation.

Pour lutter contre le chômage persistant, notamment celui de longue durée, le projet de loi contient également un certain nombre de mesures pour mieux accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi. Cela passera notamment par un renforcement du rôle de l'Association nationale pour la formation professionnelle (AFPA) dans le service public de l'emploi. Un nouveau contrat de professionnalisation, le contrat nouvelle chance, sera également créé pour mieux s'adapter aux publics en difficulté conformément au plan de lutte

contre le chômage de longue durée présenté par le ministre du travail ; pour ce faire, les dispositions du contrat de professionnalisation sont amendées.

IV.- S'agissant du soutien à l'activité des salariés, le Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté en janvier 2013, prévoyait la réunion d'un groupe de travail réfléchissant à l'évolution des dispositifs de soutien financier aux travailleurs modestes. Le Premier ministre a confié au député de Saône-et-Loire Christophe SIRUGUE la mission de réunir ce groupe de travail et de mener à bien les réflexions. Le rapport remis au Premier ministre en juillet 2013 explorait plusieurs pistes de réformes.

À l'issue de ce travail et d'une phase de concertation, le Gouvernement propose la mise en place, à compter du 1er janvier 2016, d'une prime d'activité, qui ne sera pas un minimum social, en remplacement de la prime pour l'emploi (PPE) et du volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA).

Cette réforme a deux ambitions :

- Encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible, avec une prime mensuelle, dont le montant est étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Elle se déclenche dès le premier euro de revenu d'activité ;
- Ouvrir ce droit nouveau aux jeunes actifs, qui s'insèrent souvent dans l'emploi dans le cadre de contrats précaires et/ou à temps partiel, avec des rémunérations modestes. Les jeunes travailleurs bénéficieront de l'intégralité de la prime d'activité.

Plus de 5,6 millions d'actifs seront éligibles à la prime d'activité, parmi lesquels 1,2 million de jeunes actifs, pour une dépense annuelle de près de 4 milliards d'euros.

Elle sera réservée, sous conditions de ressources du foyer, aux personnes en activité professionnelle (à temps plein ou partiel), qu'elles soient salariées ou qu'elles exercent une activité indépendante, et ce dès le premier euro de revenu d'activité.

Les jeunes actifs majeurs y seront éligibles selon le droit commun, exception faite des jeunes en formation initiale.

Son montant intégrera une part familialisée prenant en compte la composition et les ressources de la famille, à laquelle s'ajoutera une prime individuelle versée pour chacun des actifs du foyer.

La prime d'activité sera servie chaque mois par les caisses d'allocations familiales et de la Mutualité sociale agricole.

Elle reposera sur des démarches allégées : une fois inscrits à la CAF, les bénéficiaires devront déclarer tous les trois mois, par voie dématérialisée (ou par voie postale s'ils ne disposent pas d'un accès à Internet), leurs revenus d'activité et de remplacement perçus au cours du trimestre précédent. Avant chaque déclaration, l'échéance sera rappelée aux bénéficiaires (par mail et / ou SMS). En outre, un simulateur des droits permettra d'évaluer directement le montant de la prime, sur le fondement des données réelles si le salarié est déjà allocataire

**TITRE PREMIER-
AMELIORER LA QUALITE
ET L'EFFICACITE DU
DIALOGUE SOCIAL AU SEIN
DE L'ENTREPRISE**

CHAPITRE I^{ER} - UNE REPRESENTATION UNIVERSELLE DES SALARIES DES TRES PETITES ENTREPRISES (*article 1^{er}*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *L'absence d'obligation légale de représentation du personnel dans les très petites entreprises*

L'obligation légale pour l'employeur de mettre en place une représentation du personnel dans l'entreprise commence à partir de 11 salariés.

En effet, le code du travail n'impose d'élections des représentants du personnel que dans les entreprises ayant plus de 11 salariés pour les délégués du personnel et plus de 50 salariés pour les membres des comités d'entreprises.

Article L. 2312-1 du code du travail : « le personnel élit des délégués dans tous les établissements de onze salariés et plus. »

Article L. 2312-2 : « La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »

Article L.2322-1 : Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant cinquante salariés et plus.

Article L. 2322-2 : La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si *l'effectif de cinquante salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.* »

1.2. *Plusieurs millions de salariés par conséquent privés d'une représentation spécifique*

Les 4,6 millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont aujourd'hui, pour la grande majorité d'entre eux, privés d'une représentation spécifique. Les instances de dialogue social local, dynamiques dans certains secteurs, ne couvrent qu'une proportion de ces salariés.

a/ Des dispositifs ont été mis en place afin de permettre une désignation de représentants du personnel dans les très petites entreprises, mais avec un impact très limité

Il s'agit notamment de dispositifs conventionnels spécifiques à certaines branches et de la mise en place de délégués de site par la loi Auroux.

➤ *Les dispositifs conventionnels spécifiques à certaines branches.*

Un nombre limité de conventions collectives a fait le choix d'instituer un dispositif plus favorable au développement de la représentation du personnel (cf. liste en annexe n°1). Elles

prévoient que dans les entreprises ou établissements de la branche concernée occupant moins de 11 salariés (certaines conventions fixent toutefois un seuil minimum de 5 ou 6 salariés), des élections de délégués du personnel peuvent être organisées si au moins deux salariés ou la moitié des effectifs concernés le demandent.

➤ *La mise en place de délégués de site.*

La loi n° 82-689 du 4 août 1982 dite loi Auroux a prévu que : « dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, le directeur départemental du travail peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifie. » (article L2312-5 du code du travail).

Des expériences intéressantes de délégués de site sont à noter comme pour le centre commercial La Part Dieu à Lyon, mais elles ont constitué une exception. Les délégués de site se sont heurtés en pratique à de fortes réticences sur le terrain et à des difficultés matérielles de coordination.

➤ *Il convient enfin de noter que la présence syndicale est très limitée dans les très petites entreprises*

En effet, si dans l'entreprise, le droit syndical s'exerce sans condition de seuil (article L2142-1), la désignation de représentants nommément identifiés dans l'entreprise ne peut se faire qu'à partir d'un certain seuil de salariés : chaque organisation syndicale représentative dans une entreprise de cinquante salariés ou plus peut désigner un délégué syndical pour la représenter auprès de l'employeur (article L2143-3). En outre, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné délégué syndical (article L2143-6).

Article L2142-1 du code du travail : « Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article. »

Article L2143-3 : Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la

délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article [L2143-12](#), un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Article L2143-6 : Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

De fait, la présence syndicale est très faible dans les très petites entreprises. Selon l'enquête SRCV² menée en 2010 et exploitée par la DARES, le taux de syndicalisation des salariés concernés avoisinerait 3%, contre 9% pour les salariés du secteur privé des entreprises de 11 salariés et plus.

b/ Si des instances de représentation territoriales existent, elles sont facultatives et se sont jusqu'à présent développées dans une proportion limitée

- *Les dispositions du code du travail issues de la loi du 4 mai 2004 ont prévu la mise en place facultative de commissions locales*

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité aux partenaires sociaux de créer par accord des commissions paritaires locales (ci-après « CPL », articles L2234-1 à L2234-3 CT).

L'article L. 2234-2 définit leurs missions, qui peuvent inclure :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

² SRCV constitue la partie française de l'enquête européenne EU-SILC (*European union-Statistics on income and living conditions*)

L'article L. 2234-3 prévoit que ces accords déterminent pour les salariés participant aux négociations et aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Cet article prévoit également que les accords de création des CPL déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres des commissions et des conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

- *La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 n'a pas non plus instauré de cadre contraignant*

La lettre commune signée en janvier 2010 par l'UPA, la CGT et la CFDT dans le cadre des négociations sur la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale auprès des salariés des TPE demandait la mise en place obligatoire de commissions paritaires territoriales. Elle précisait que ces commissions « *pourraient notamment apporter une aide en matière de dialogue social, assurer auprès des salariés et des chefs d'entreprise des missions d'information et de sensibilisation en matière de relations du travail et veiller à l'application des accords collectifs du travail* ».

Le projet de loi élaboré à la suite de la lettre commune ajoutait au dispositif existant la possibilité de mettre en place des « *commissions paritaires régionales pour les très petites entreprises* », spécifiques aux TPE, donc, et établissait un lien avec la mesure de l'audience dans les TPE. Ces commissions étaient chargées d'assurer un « *suivi de l'application des conventions et accords collectifs et d'autre part, d'apporter une aide en matière de dialogue social pour les salariés et employeurs des entreprises de moins de onze salariés* ». Cette disposition, qui avait cristallisé à l'époque de fortes tensions sociales et politiques, a finalement été rejetée par le Parlement.

La loi du 15 octobre 2010 précitée s'est donc limitée à introduire la possibilité que les accords instituant des commissions paritaires locales puissent prévoir que leur composition tient compte de la mesure de l'audience syndicale.

- *Les expériences d'instances locales sont aujourd'hui très multiformes*

- Les expériences connues de CPL se sont développées de manière dispersée, en fonction de contextes locaux

Les expériences les plus abouties sont recensées dans les bilans annuels de la négociation collective publiés par le ministère du travail. Elles reposent largement sur l'investissement des acteurs locaux et poursuivent des objectifs variés.

Quelques exemples d'expériences recensées :

1. En région Corse, dans le secteur des cafés – hôtels – restaurants (HCR), un accord collectif sectoriel régional portant création d'une commission paritaire sectorielle régionale a été conclu le 11 juillet 2007 par trois organisations professionnelles d'employeurs et quatre organisations syndicales de salariés ; une cinquième organisation syndicale de salariés y a adhéré le 27 septembre 2007.

Ces partenaires sociaux se sont fixés pour objectifs prioritaires le traitement de la saisonnalité avec pour ligne de force la mise en cohérence lisible et fédératrice des acteurs de la saisonnalité, ainsi que l'amélioration de l'application du droit.

Dans ce cadre, la commission a notamment élaboré un guide de l'emploi saisonnier dans les HCR, mis à jour en août 2011, sous l'égide de la DIRECCTE, avec la participation de Pôle emploi et de l'union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF). À l'attention des saisonniers et des nouveaux employeurs, l'objet de ce document est de "permettre d'accéder à une information précise pour faciliter le respect des droits et devoirs des uns et des autres". Le guide aborde notamment les thématiques de l'emploi, de la formation professionnelle, des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, du logement.

Sous l'égide de la CPL, la DIRECCTE et l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie Corse (UMIH 20), représentant le secteur des cafés, hôtels, restaurants, discothèques (CHRD), ont réalisé un guide de la lutte contre le travail illégal afin de sensibiliser les professionnels du tourisme sur la législation en vigueur. L'objectif de ce guide est de faciliter les démarches et d'apporter une information précise en la matière.

2. En région PACA, dans une quarantaine de commissions, des initiatives ont été prises sur des champs variés : évaluation et prévention des risques, conditions d'emploi et de formation des salariés, risques psychosociaux, etc.

Dans les départements, les structures mises en place résultent le plus souvent d'initiatives des unités territoriales du ministère du travail. Leur champ de compétence est très divers : il peut être soit interprofessionnel et sur tous les thèmes concernant les partenaires sociaux, soit spécifiques à une branche ou une thématique particulière (évaluation et prévention des risques, conditions d'emploi et formation de salariés, statuts et rémunération des salariés, facteurs psychosociaux).

Parmi les actions initiées, on peut citer la prévention des risques des salariés intérimaires des industries de la zone de l'Étang de Berre et Fos-sur-mer (13), une démarche partenariale dans la branche de la Propreté (PACA), un projet de conférence départementale interprofessionnelle du travail dans le Var.

3. En région Rhône-Alpes, une commission paritaire régionale qui s'est mise en place en 2008 a développé une expertise en matière de conciliation en cas de différends individuels ou collectifs.

- Les secteurs de l'artisanat, des professions libérales et de l'agriculture ont mis en place leurs propres commissions locales par voie conventionnelle

• Le secteur de l'artisanat bénéficie actuellement de l'expérience la plus aboutie

L'accord « UPA » du 12 décembre 2001 sur le financement du dialogue social dans l'artisanat, étendu par arrêté du 25 avril 2002, vise à faciliter la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux des branches artisanales. Il met ainsi en place une contribution égale à 0,15 % de la masse salariale des entreprises se décomposant en une part « interprofessionnelle » (correspondant au secteur de l'artisanat) et une part pour les branches. Les crédits bénéficient aux OS et aux OP et visent, au niveau interprofessionnel, à financer leur participation à des commissions paritaires régionales dites CPRIA (« commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat »).

Ces CPRIA couvrent actuellement toutes les régions métropolitaines. Elles visent à développer un dialogue social externalisé à l'échelon territorial. Elles sont conçues comme un espace d'échange d'informations et de recherche en commun des améliorations profitables aux entreprises et aux salariés.

Selon l'accord, les domaines traités peuvent être les suivants :

- contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité,
- favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail,
- permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux, etc.,
- améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc.

Certains CPRIA ont pu prévoir, à titre expérimental, une mission de médiation en cas de différend.

Les CPRIA ne sont toutefois pas compétentes pour négocier, cette fonction restant exclusivement prise en charge par les branches professionnelles.

Chaque année, les partenaires sociaux définissent au niveau national des orientations qui doivent respecter celles des branches professionnelles.

Sur cette base, les CPRIA élaborent leur programme de travail. Les CPRIA se réunissent en réunion plénière en moyenne une fois par trimestre. En plus des réunions plénières et préparatoires, des groupes de travail (emploi des jeunes, activités sociales et culturelles, santé au travail...) sont constitués afin d'approfondir telle ou telle thématique.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président ou par le secrétariat de la CPRIA.

Les priorités pour 2013 ont été :

- l'emploi, notamment l'emploi des jeunes et l'apprentissage ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Peuvent être mentionnés comme exemples d'actions concrètes menées par les CPRIA

- *Comité des œuvres sociales et culturelles de l'artisanat (COSCA)* – Mis en place au sein de nombreuses régions, les COSCA permettent aux chefs d'entreprise de l'artisanat et à leurs salariés d'avoir accès à une offre de loisirs et de culture à des conditions avantageuses, renforçant ainsi l'attractivité des métiers de l'artisanat et favorisant la fidélisation des salariés;
- *Observatoire Emploi et Métiers de l'Artisanat* – CPRIA d'Alsace ;
- *Livret d'accueil du salarié* – CPRIA Pays de la Loire ;
- *Création de groupes de travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail* – CPRIA Bretagne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes.

- **Le secteur des professions libérales a conclu récemment un accord instituant des commissions locales**

L'accord du 28 septembre 2012 pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales prévoit, dans son article 4, la mise en place de commissions paritaires régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales.

Cet accord a été étendu en novembre 2013.

À ce jour, les commissions paritaires régionales n'ont pas été instituées.

Missions des CPR :

- A titre principal : instaurer et développer un dialogue social de proximité ;

- A titre secondaire : se saisir de thèmes touchant notamment à la diversité, l'égalité des chances, l'insertion professionnelle, l'accès à la formation sur les territoires ; à l'évolution des besoins en compétences et qualifications ; à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ; à l'information sur le terrain relative aux conventions UNAPL/Pôle Emploi, UNAPL/Education Nationale et UNAPL/enseignement supérieur ; à la valorisation du secteur libéral et des métiers proposés ; à l'information et la communication sur l'aide au dialogue social dans les entreprises du champ de l'accord (notamment les TPE). Les CPR ont donc un rôle d'information des entreprises du secteur.

L'accord précise néanmoins que les commissions territoriales mises en place sont un lieu d'échange et de dialogue mais ne sont pas un lieu de négociation d'accords collectifs de travail normatifs. Elles ne pourront qu'émettre des propositions aux parties signataires de l'accord et rédigeront chaque année un rapport d'activité transmis aux membres du conseil d'administration de l'association paritaire de gestion du paritarisme. Les CPR n'ont donc pas un pouvoir normatif mais simplement un pouvoir consultatif.

Composition des CPR : des représentants des parties signataires de l'accord

Moyens et garanties des représentants des CPR :

- représentants salariés : autorisation d'absence avec maintien de salaire et accessoires ; remboursement possible de l'employeur par l'organisation syndicale ayant mandaté le salarié ; principe de non discrimination syndicale affirmé ; saisine de la commission paritaire de conciliation en cas de litige avec un salarié ayant participé aux instances paritaires mises en place par l'accord ;

- représentants patronaux : prise en charge de leur perte de ressources sur la part patronale.

- **Le dialogue social dans le secteur de la production agricole est structuré autour de nombreuses commissions paritaires territoriales qui négocient chaque année.**

La négociation collective dans la branche de la production agricole est réalisée dans le cadre des conventions collectives de branche territoriales.

Ce secteur est caractérisé également par d'autres instances paritaires de concertation, dont les 16 associations régionales et 27 associations départementales pour l'emploi et la formation dans l'agriculture (AREFA et ADEFA) et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPRE).

Les AREFA et ADEFA sont des structures paritaires. Elles ont les mêmes missions que l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) :

- Promouvoir l'agriculture et ses métiers
- Développer l'emploi salarié
- Communiquer pour susciter des vocations

Les AREFA mettent en œuvre les décisions des partenaires sociaux de l'agriculture prises dans le cadre de la CPRE. Les ADEFA ont une mission de proximité.

Les CPNE et des CPRE dans le secteur de la production agricole

Définition

La constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) a été définie par l'accord national du 2 octobre 1984 portant sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles, signé par les organisations professionnelles et syndicales représentatives des employeurs et des salariés de l'agriculture. Elle a été déclinée en Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi (CPRE), en 1993.

La CPNE et les CPRE sont des instances au sein desquelles les partenaires sociaux débattent des orientations et des actions à définir en matière d'emploi et de formation des salariés agricoles. Ces instances formulent également les avis officiels sollicités par les pouvoirs publics.

Composition et fonctionnement

La CPNE est constituée par deux représentants titulaires et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et un nombre de représentants des employeurs égal au total des membres salariés.

Une CPRE comprend un représentant titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre de représentants des employeurs égal au total des membres salariés.

La CPNE et les CPRE élisent en leur sein un bureau composé d'un président appartenant à l'un des collèges et un secrétaire général appartenant à l'autre collège. La durée du mandat des membres du bureau est fixée en général à deux ans.

Mission : Déterminer les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

- Favoriser la circulation de l'information entre les organisations signataires sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle en agriculture.
- Se doter d'outils d'analyse prospective des emplois et des compétences afin de nourrir la réflexion des partenaires sociaux en matière d'évolution de l'offre de formation, de gestion des ressources humaines.
- Examiner l'évolution des diplômes et titres définis par les ministères compétents et valider les formations dispensées par l'enseignement agricole public ou privé et les centres de formation professionnelle au regard des classifications des emplois dans les conventions collectives de travail.
- Définir et promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture et de la formation professionnelle, en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement concernés. Notamment pour tout ce qui concerne :
 - l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle ;
 - la mise en œuvre du congé individuel de formation dans le cadre de l'accord national du 24 mai 1983 ;
 - la formation et la reconversion de salariés médicalement inaptes à l'emploi occupé, ou licenciés pour motif économique, des saisonniers agricoles et des travailleurs immigrés employés en agriculture ;
 - l'insertion, la formation et la reconversion des travailleurs handicapés.

Source : site de l'Anefa

Le secteur de la production agricole se caractérise également par des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT).

Les CPHSCT sont des instances paritaires départementales, plus rarement pluri-départementales. Elles concernent les entreprises et exploitations concernées qui emploient au moins un salarié quel que soit son contrat de travail, n'ayant ni CHSCT ni délégués du personnel et qui relèvent des secteurs suivants : polyculture-élevage, cultures, élevages spécialisés, exploitations de dressage et d'entraînement, haras, conchyliculture, pisciculture, exploitation forestière, sylviculture, scieries, entreprises du secteur jardins et espaces verts, entreprises de travaux agricoles ou coopératives d'utilisation de machines agricoles.

Depuis la création des CPHSCT en 1999, les entreprises et exploitations agricoles bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés. Elles fournissent un important travail de vulgarisation et de diffusion du savoir-faire en santé et sécurité du travail, en répercutant notamment l'expérience du terrain auprès des toutes petites entreprises intéressées et de leurs salariés.

Elles peuvent aider les entreprises à réaliser leur document unique d'évaluation des risques et à promouvoir toute mesure de formation à la sécurité, de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail. Elles sont au nombre d'une trentaine.

L'accord national étendu du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture souhaite donner une nouvelle impulsion à ces commissions et crée une commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (la CPNACTA) qui aura pour mission de faciliter les modalités de désignation de leurs membres et d'assurer une certaine coordination entre les commissions existantes.

Les signataires de l'accord ont entendu par ailleurs étendre ses dispositions aux départements d'outre-mer (DOM).

Le rôle de la CPHSCT :

- Elle détermine et définit des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés dans les branches considérées,
- Elle élabore un programme annuel d'action,
- Elle rédige un bilan annuel,
- Elle établit un règlement intérieur, précisant notamment les modalités de vote, les deux membres désignés pour enquête (un membre de chacun des deux collèges), les dates limites et les modalités d'envoi des convocations, des PV et documents,
- Elle promeut des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail,
- Elle suscite toute initiative utile dans cette perspective,
- Elle étudie les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches concernées,
- Elle étudie les incidents, accidents et maladies professionnelles,
- Elle engage et promeut des actions particulières de formation pour les salariés

• **L'accord relatif au dialogue social dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants du particulier employeur**

Par accord du 10 juillet 2013 étendu par arrêté du 25 février 2014, les partenaires sociaux des branches précitées ont institué un Conseil national paritaire du dialogue social dont l'objet sera notamment d'accompagner la défense du champ professionnel des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, de proposer un programme d'orientation pluriannuel portant sur les thématique de l'emploi, de la santé au travail, ainsi que d'émettre des avis pour éclairer les négociations collectives de branche.

Ce Conseil a également pour mission d'« *impulse[r] et de coordonne[r] le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des Commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur. Ces Commissions permettront de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.* »

Une expérimentation de dialogue social territorial est en cours à Lyon avec la mise en place d'une commission paritaire territoriale.

1.3. Une situation qui ne peut être regardée comme satisfaisante

Cette situation n'est pas satisfaisante pour les employeurs et les salariés concernés. En effet, même s'ils bénéficient de la négociation collective de branche et interprofessionnelle, ils n'ont de fait pas accès à une forme de représentation qui traite de problématiques spécifiques aux TPE (par exemple en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de santé au travail), ou qui améliore l'information des employeurs comme des employés.

Les comparaisons internationales montrent que certains de nos voisins ont des dispositifs plus aboutis pour faciliter la représentation des salariés des TPE.

En Allemagne, le seuil de mise en place du comité d'entreprise est fixé à 5 salariés. La mise en place de ce comité ne relève pas de la responsabilité de l'employeur mais de l'initiative des salariés. Les procédures d'élections sont simplifiées pour les entreprises de 5 à 50 salariés.

Par ailleurs, des accords d'entreprise peuvent définir un périmètre plus large que l'établissement pour mettre en place un comité d'entreprise. Cela bénéficie notamment aux franchises allemandes de grands groupes qui disposent de comités d'entreprises communs.

Dans les faits, les petites entreprises disposent tout de même de peu de conseils d'entreprise. Environ 10% et 11% des salariés des entreprises de 5 à 50 salariés disposent d'un CE.

En Espagne, la représentation des travailleurs des entreprises à partir de 6 salariés est reconnue dans la loi. Entre 6 et 10 salariés, un délégué doit être mis en place si la majorité des salariés le décide.

En Suède, la représentation syndicale dans les entreprises de moins de 5 salariés n'est définie spécifiquement par aucun texte mais peut être prévue par des accords collectifs de secteur. Par ailleurs, si la taille du lieu de travail ne justifie pas la présence d'un représentant syndical au sein de la structure, les fédérations peuvent mettre en place un « agent ambulant » assumant ce rôle dans plusieurs entreprises.

En Italie, la représentation des salariés en dessous de 15 salariés relève du droit conventionnel.

Au Royaume-Uni, la loi ne prévoit aucune obligation spécifique.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi poursuit en ce domaine deux objectifs majeurs :

- élargir aux 4,6 millions des salariés des TPE et du particulier employeur le droit à une représentation démocratique ;
- faire de ces instances des lieux de concertation, d'information et de dialogue au bénéfice à la fois des salariés et des employeurs.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. *Des commissions interprofessionnelles mises en place au niveau de chaque région*

a/ Le choix d'une représentation territoriale extérieure à l'entreprise

Pour élargir la représentation des salariés des TPE, deux scénarii étaient théoriquement envisageables au regard notamment des pratiques chez nos voisins européens :

- diminuer ou supprimer le seuil de 11 salariés pour la mise en place des délégués du personnel ou créer une nouvelle instance spécifique à l'intérieur de l'entreprise ;
- généraliser la mise en place d'instances ad hoc territoriales à l'extérieur des entreprises.

Le premier scénario, qui présentait une certaine proximité avec les modèles espagnol (selon la loi en vigueur, un délégué du personnel doit être mis en place dans les entreprises de 6 à 10 salariés si la majorité des salariés le souhaite) et allemand (les salariés peuvent prendre l'initiative d'élire le Betriebsrat, équivalent du comité d'entreprise, à partir de 5 salariés) soulevait dans le contexte français d'importantes objections.

Premièrement, cela aurait fait peser une charge importante sur les employeurs concernés, étant rappelé notamment qu'en France, ce sont les employeurs qui sont responsables de l'organisation des élections professionnelles, sous peine de délit d'entrave, et que pour pouvoir exercer pleinement leur rôle, les délégués du personnel doivent bénéficier de moyens pris en charge par l'employeur, notamment des heures de délégation.

Deuxièmement, l'impact d'un abaissement du seuil sur la représentation du personnel aurait été particulièrement incertain au regard du taux très important d'absence d'institution représentative du personnel (IRP) dans les entreprises relevant de la tranche d'effectifs immédiatement supérieure. Selon l'enquête ACEMO/Dialogue social en entreprise réalisée par la DARES en 2013, 78% des entreprises de 11 à 19 salariés n'ont pas d'institution représentative du personnel, cette situation s'expliquant notamment par l'absence de liste présentée lors des élections professionnelles tant au premier qu'au second tour.

Enfin, le respect des principes généraux du droit électoral, notamment celui du secret du vote, rendait difficilement compatible le maintien de l'élection avec la suppression du seuil de mise en place d'une IRP.

Ce scénario a d'ailleurs été écarté dans le cadre des concertations interprofessionnelles au profit du second, qu'il s'agisse de la « lettre commune » signée par la CGT, la CFDT et l'UPA dans le cadre des négociations sur la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale auprès des salariés des TPE en 2010 ou des positions portées par plusieurs organisations dans la négociation interprofessionnelle de ces derniers mois.

Le présent projet de loi opte donc pour le deuxième scénario, qui apparaît le plus à même d'atteindre l'objectif d'une représentation universelle des salariés des TPE, tout en tenant compte des spécificités de ces entreprises.

b/ Des commissions régionales

Le présent projet de loi opte pour la mise en place de ces commissions au niveau des 13 futures grandes régions de métropole et des 4 régions de l'Outre-mer. L'échelon régional, adapté à leurs attributions en matière d'emploi et de formation professionnelle, devrait favoriser un travail avec d'autres instances paritaires de concertation dans ces domaines comme les CESER, les CREFOP et les COPAREF. Ce niveau permettrait également la meilleure articulation avec les commissions déjà constituées dans les secteurs de l'artisanat et des professions libérales. Enfin, il apparaît le plus cohérent avec le périmètre de l'élection organisée tous les quatre ans auprès des salariés des TPE pour mesurer l'audience syndicale, et dont les résultats de 2016 permettront de déterminer la composition de ces commissions.

c/ Un champ interprofessionnel

Le projet de loi prévoit que ces commissions seront interprofessionnelles, de sorte qu'elles puissent couvrir l'ensemble des salariés des TPE.

Toutefois, pour encourager les initiatives sectorielles, les commissions déjà constituées et celles qui pourraient naître à l'avenir dans d'autres secteurs d'activité, à l'échelle d'une ou de plusieurs branches, seront exclues du champ de compétence des nouvelles commissions interprofessionnelles, à condition de répondre aux conditions suivantes :

- être constituées au niveau régional ;
- exercer au moins les mêmes compétences que celles des commissions interprofessionnelles ;
- être composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et de cinq représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les deux cas issus d'entreprises de moins de 11 salariés. Ainsi, tous les salariés seront représentés mais en tenant compte des spécificités de chaque secteur et des acquis du dialogue social.

3.2. Des membres issus des TPE désignés pour quatre ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs

a/ Une composition à parité entre représentants des salariés et des employeurs issus des TPE

Le projet de loi prévoit que les membres des commissions, employeurs comme salariés, devront être issus des TPE. Ces commissions comporteraient 20 membres nommés pour 4 ans, dont 10 désignés par les organisations syndicales de salariés et 10 par les organisations professionnelles d'employeurs.

La composition des commissions prendrait directement en compte la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans le champ de ces commissions.

b/ Pour les salariés, des membres désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base du scrutin servant à la mesure de l'audience dans les TPE

Pour chaque commission, dix sièges seraient attribués aux organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience mesurée dans la région lors de la consultation TPE et auprès des salariés des entreprises entrant dans le champ de compétence professionnelle des commissions. Pour rappel, la loi prévoit que cette élection est organisée tous les quatre ans pour déterminer la représentativité dans les branches et au niveau national et interprofessionnel en application de loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Il s'agit d'un scrutin sur sigle.

Pour favoriser la perception par les électeurs du lien entre le scrutin de mesure de l'audience syndicale et la composition des commissions et faciliter leur appropriation de ces instances, le projet de loi prévoit que dans le cadre du scrutin de mesure de l'audience, les organisations candidates pourront faire figurer sur leur propagande électorale l'identité des salariés pressentis pour siéger dans les commissions régionales. Ces salariés bénéficieront d'un statut protecteur contre le licenciement et contre la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

La propagande des organisations syndicales pourra être différenciée au niveau régional.

L'élection permettant de déterminer la mesure de l'audience aura lieu en décembre 2016.

La répartition des sièges tiendra compte également, le cas échéant, des résultats des élections aux chambres d'agriculture pour les salariés de la production agricole.

c/ Pour les employeurs, les membres seront désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives

Le projet de loi prévoit que les employeurs siégeant dans les commissions seront désignés par les organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. Les sièges seraient répartis entre elles proportionnellement à leur audience à la fois dans le champ professionnel et le champ territorial couvert par ces commissions.

Conformément aux dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la démocratie sociale, la première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs sera réalisée dans le courant de l'année 2017. Elle concernera l'ensemble des entreprises.

Pour le renouvellement des commissions en 2021, la mesure de l'audience patronale devra être complètement ajustée pour ne prendre en compte que les entreprises adhérentes de moins de 11 salariés.

3.3. Un rôle d'information, de conseil et de concertation

Le projet de loi prévoit que les commissions régionales seront chargées :

- d'apporter aux salariés et aux employeurs tous conseils ou informations utiles sur le droit (légal ou conventionnel) applicable à leur entreprise ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les problématiques spécifiques aux TPE, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail et de santé.

Elles permettront d'aborder des questions centrales du dialogue social dans un cadre qui permette de prendre en compte les spécificités des TPE et les enjeux propres auxquelles elles sont confrontées.

Leurs missions de conseil sont de nature à apporter des réponses et des services concrets aux salariés qui rencontrent des difficultés ou ont besoin d'accompagnement. A moyen terme, la mise en place des commissions devrait permettre de renforcer la présence d'un représentant syndical auprès de ces publics qui en bénéficient trop peu actuellement, sans revenir sur le seuil de 50 salariés permettant la présence syndicale dans l'entreprise.

Le texte prévoit d'ailleurs que les membres des commissions n'auront pas accès aux locaux des entreprises dans le cadre de leurs fonctions.

Les commissions seront également un remède au sentiment répandu d'isolement des employeurs face à un environnement juridique et économique souvent perçu comme complexe.

L'option, envisagée par certaines organisations syndicales, de confier à ces commissions des missions de négociation, a été écartée pour ne pas ajouter une complexité supplémentaire au paysage conventionnel français, sachant qu'en l'état du droit, il est tout à fait loisible aux partenaires sociaux de négocier des accords dont le champ d'application est territorial et que cette pratique est d'ailleurs courante.

3.4. Des règles de financement

Le projet de loi prévoit que les frais occasionnés par la participation de leurs membres aux réunions et leur formation, ainsi que l'indemnisation des pertes de salaires des représentants salariés seront pris financés par les crédits du fonds de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la démocratie sociale et mis en place depuis mars 2015.

Ce choix est de nature à permettre de garantir un financement effectif, le fonds étant abondé chaque année par une contribution des entreprises ainsi qu'une subvention de l'État prévue par la loi, sans faire peser de charge supplémentaire sur les TPE.

4. Impacts de la loi

4.1. Prise en compte du handicap

Les dispositions prévues par le projet de loi n'ont aucun impact sur la prise en compte du handicap. Ce sujet devra être pris en compte en revanche pour l'organisation pratique de l'élection servant à la mesure de l'audience syndicale dans les TPE prévue en 2016, comme cela avait été le cas en 2012.

4.2. Impacts juridiques

- Création d'une nouvelle voie de recours : l'employeur qui entendrait contester l'utilisation des heures de délégation saisirait le juge judiciaire (ce qui est le régime de contestation de droit commun pour les heures de délégation des représentants du personnel).
- Possibles recours contentieux supplémentaires devant le juge administratif du fait de l'extension du statut de salarié protégé aux salariés dont les noms figureront sur les propagandes électorales des organisations syndicales candidates au scrutin TPE, ainsi qu'aux salariés qui siègeront dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

4.3. Impacts sociaux

a/ Pour les salariés

La mise en place des CPRI, aux côtés des commissions paritaires instituées par les accords précités, permettra une représentation de l'ensemble des 4 610 000 salariés d'entreprises de moins de 11 salariés. En ajoutant les salariés des très petites entreprises de la branche de la production agricole, ce sont 4 882 500 salariés qui seront couverts.

En effet, les instances de concertation des secteurs de l'artisanat et de la production agricole, permettent actuellement une représentation d'environ 622 000 salariés. Les commissions paritaires régionales qui devront être mises en place dans les secteurs des professions libérales et des particuliers employeurs représenteront à terme 1 450 000 salariés.

De ce fait, le nombre de salariés couverts par les futures CPRI prévues par le présent projet de loi s'élèvera à environ 2 810 000, et davantage si certaines commissions prévues aujourd'hui ne voient pas le jour ou ne se mettent pas en conformité avec la loi.

- 4,6 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés et du particulier employeur bénéficieront au quotidien de la possibilité d'être conseillés par les membres des commissions ainsi que des résultats des concertations en matière d'emploi, de GPEC, de santé au travail notamment ;
- Le projet de loi prévoit une protection pour les salariés dont les noms figureront sur les propagandes électorales des organisations syndicales, ainsi que pour les 180 salariés qui siègeront dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

b/ Pour les employeurs

- Environ 2,2 millions de TPE et 3,6 millions de particuliers employeurs bénéficieront également d'un accompagnement et des retombées positives du dialogue social au niveau local.
- Une meilleure prise en compte des spécificités des TPE-PME sera intégrée dans la concertation locale.

4.4. *Impacts économiques et financiers*

a/ Pour les entreprises

- La mesure contribuera à un environnement plus propice à la croissance et au développement des TPE ;
- Pas de coût à la charge des employeurs des TPE de manière générale ;
- Les employeurs des 180 salariés désignés par les organisations syndicales de salariés n'auront pas à prendre en charge les pertes de salaire mais la loi prévoit un crédit d'heures de 5 heures par mois dévolu à l'exercice par le salarié de ses fonctions, en plus du temps passé aux séances de cette commission. Ce temps passé sera de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il serait assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

b/ Pour le fonds de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs

Chaque salarié membre d'une commission paritaire bénéficiera d'un crédit d'heures de 60 heures au total sur une année, auxquelles s'ajoute le temps passé en réunion qui peut être estimé à une trentaine d'heures sur l'année (à raison d'une réunion d'une journée par trimestre).

La rémunération brute mensuelle moyenne³ en équivalent-temps plein (EQTP) d'un salarié travaillant dans le secteur privé ou dans une entreprise publique s'étant élevée à 2.874 € en 2012, le maintien de salaire d'un salarié membre d'une commission paritaire régionale travaillant à temps plein (soit 1607 heures annuelles en 2013 selon l'INSEE) peut être estimé à environ 1.900 € par an. Ce coût est un majorant dans la mesure où les salaires dans les TPE sont structurellement plus faibles que dans les plus grandes entreprises.

Le coût total lié au maintien de salaire des 180 salariés membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles peut être évalué au maximum à 350.000 €

Ce montant représente au maximum 0,41 % des ressources du fonds paritaire en 2015.

c/ Pour le ministère du travail

Afin de permettre aux organisations syndicales de faire figurer sur leur propagande électorale les noms de salariés amenés à siéger dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, il peut être envisagé d'augmenter le nombre de pages de leur profession de foi.

Pour le scrutin 2012, chaque profession de foi était réalisée sur un feuillet. Elle pourrait être réalisée sur 3 pages au maximum pour le prochain scrutin 2016.

³ La rémunération brute intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non : salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, mais aussi, entre autres, les sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

Pour le ministère chargé du travail, cette faculté aura un impact sur le coût total de l'édition des propagandes électorales, qui pourrait augmenter d'un tiers.

Le coût supplémentaire peut être estimé à environ 1.500.000 €

4.5. Impacts sur l'emploi

Impact indirect : les commissions pourront faire progresser le dialogue social sur l'emploi en faveur des TPE et améliorer ainsi leur attractivité/pérennité.

4.6. Impacts administratifs

Pour les services centraux du ministère du travail, la différenciation régionale de la propagande électorale nécessitera un examen de la conformité d'un plus grand nombre de type de propagande. Si les mêmes organisations syndicales du scrutin 2012 sont candidates en 2016, le nombre de type de propagande peut être estimé à 396 (contre 39 lors du scrutin TPE 2012).

4.7. Impacts environnementaux

Certaines questions qui ont des impacts environnementaux (par ex. en matière de santé et de conditions de travail) pourront être abordées dans le cadre de ces commissions.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

Les dispositions du présent chapitre « Une représentation universelle des salariés des TPE » s'appliqueront à compter du 1^{er} juillet 2017, à l'exception des dispositions concernant la propagande électorale et la protection des personnes qui y figureront, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Les dispositions prévoyant la prise en compte de la représentativité des organisations patronales au niveau des entreprises de moins de 11 salariés entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.3. Textes d'application

Le projet de loi renvoie à un décret en Conseil d'État la définition :

- des modalités de présentation sur la propagande électorale des salariés pressentis pour siéger dans les commissions;
- des modalités d'information des employeurs de ces salariés par les organisations syndicales de salariés ;
- des modalités de publicité sur la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;
- des modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu par l'article L2135-9 financent les frais occasionnés par les commissions.

6. Consultations

La Commission nationale de la négociation collective a été consultée le 10 avril 2015.

Le Haut Conseil du dialogue social a été consulté le 10 avril 2015.

CHAPITRE II- VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DELEGUES SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

I. Une nouvelle reconnaissance des représentants syndicaux et titulaires de mandats dans les entreprises (articles 2 à 4)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *La « crise des vocations » pour exercer un mandat de représentant du personnel est aujourd'hui un problème réel dans de nombreuses entreprises*

Selon l'enquête Analyses de la DARES, « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? » publiée en 2014, 55% des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposaient en 2011 d'au moins un salarié exerçant un, voire plusieurs mandats représentatifs d' élu titulaire ou de représentant du personnel désigné. Ces déclarations conduisent à estimer que 767 000 mandats sont en cours. Pour 33%, il s'agit de délégués du personnel et pour 22%, d'élus au comité d'entreprise ou d'établissement. Les délégués syndicaux représentent 15% de l'ensemble des mandats. Par ailleurs les déclarations des salariés de ce même champ permettent d'estimer que 6% d'entre eux, soit environ 600 000 personnes, détiennent au moins un mandat d' élu titulaire ou suppléant, ou de délégué syndical (l'écart avec les 767 000 mandats dans le tableau ci-dessous s'explique par le fait que de nombreux représentants détiennent plusieurs mandats).

Le tableau ci-dessous, issu de l'enquête REPONSE 2010-2011 de la DARES montre notamment le nombre de mandats titulaires pour chaque type de mandats, ainsi que la part de mandats titulaires non syndiqués.

Tableau n°2 - nombre de mandats titulaires selon les types de mandat

Type d'IRP	Nombre de mandats titulaires	Répartition des mandats par type de IRP	Part de mandats titulaires non syndiqués	Part d'établissements dans lequel au moins un salarié a un mandat titulaire	Nombre moyen de mandats titulaires par type d'IRP dans les établissements dotés	Nombre moyen de salariés par RP dans les établissements dotés
DP	250 000	33%	31%	46%	2,7	27
CE	170 000	22%	25%	18%	4,5	30
DUP	65 000	8%	53%	8%	3,8	19
DS	116 000	15%	0%	24%	2,4	50
CHSCT ⁽¹⁾	158 000	21%	ND	24%	3,0	39
RSS	8 000	1%	0%	4%	1,0	146
Ensemble	767 000	100%	ND	55%	SO	SO

(1) La part d'établissements dotés de CHSCT est obtenue à partir des déclarations des représentants de direction. Les autres informations sur les RP au CHSCT sont des estimations théoriques. L'information sur la part de mandats non syndiqués n'est pas disponible (ND).

Lecture : 46 % des établissements du champ enquêté signalent la présence d'au moins un DP titulaire. Environ 250 000 DP y sont comptabilisés, soit environ 2,7 DP par établissement. Un DP représente en moyenne dans ces établissements 27 salariés. On estime à 767 000 le nombre de mandats élus titulaires et désignés dans les établissements du champ de l'enquête. **Ce chiffre ne correspond pas au nombre de salariés RP car un individu peut détenir plusieurs types de mandats à la fois.**

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

Selon cette même enquête, les représentants du personnel sont à 63% des hommes. 91% d'entre eux travaillent à temps complet dans l'entreprise. Ils sont pour 35% d'entre eux des ouvriers spécialisés ou qualifiés, pour 16% d'entre eux des employés, pour 22% des techniciens ou agents de maîtrise et pour 17% des cadres (9% d'entre eux relevant d'autres catégories socioprofessionnelles).

Les représentants du personnel sont en moyenne plus âgés que le reste de la population : selon la même enquête, 62% d'entre eux ont plus de 40 ans contre 54% chez les autres salariés 9%. 26% d'entre eux ont 50 ans ou plus, tandis que les fonctions de représentant du personnel n'attirent pas beaucoup les jeunes : 9% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 18% parmi le reste de la population salariée.

Tableau n°3 – Caractéristiques individuelles des salariés représentants du personnel

En % de salariés

	Salariés RP	Salariés non RP
Ancienneté		
De 1 à 6 ans	19	37
De 7 à 10 ans	17	17
11 ans ou plus	64	46
Âge		
Moins de 30 ans	9	18
De 30 à 39 ans	29	28
De 40 à 49 ans	36	30
50 ans ou plus	26	24
Quotité de temps de travail		
Temps complet	91	85
Temps partiel	9	15
Diplôme le plus élevé obtenu		
Supérieur à bac + 4	9	13
De baccalauréat à bac + 4	42	40
CAP ou BEP	32	28
Au plus certificat des collèges	17	19
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvrier spécialisé	15	16
Ouvrier qualifié	20	16
Employé	16	18
Technicien, agent de maîtrise	22	17
Ingénieur, cadre	17	23
Autre	9	10

Champ : salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « salariés ».

La représentation du personnel souffre depuis plusieurs années d'une forme de « crise des vocations ». **L'enquête de la DARES met en avant que dans 38% des établissements, les représentants du personnel estiment insuffisant le nombre de candidats à ces fonctions.**

Outre la perception régulièrement mise en avant par les confédérations syndicales (voir par exemple les travaux dont est issu le projet d'avis du CESE « Le dialogue social : vecteur de démocratie, de progrès social et de compétitivité » présenté en mai 2014), le phénomène de désaffection des salariés pour les mandats de représentants du personnel tend à être démontré par deux phénomènes préoccupants :

1°/ d'une part, le nombre importants d'entreprises au sein desquelles un constat de carence totale a été établi ou au sein desquelles les OS rencontrent des difficultés pour présenter un nombre de candidats égal au nombre de sièges à pourvoir pour les titulaires et les suppléants.

En 2012, un quart des entreprises de 40 à 59 salariés déclarent qu'aucune institution représentative du personnel n'existe dans leur entreprise, une sur six pour les entreprises de 60 à 99 salariés et 5% pour celles de 100 salariés ou plus selon l'enquête Acemo/Dialogue social en entreprise de la DARES.

L'absence d'IRP peut être due :

- soit au manquement de l'employeur à son obligation d'organiser des élections professionnelles, ce qui laisse supposer qu'aucune organisation syndicale n'est présente dans l'entreprise pour relever ce manquement ;
- soit au fait qu'aucune liste ne s'est présentée, ou qu'un nombre insuffisant de candidats s'est présenté au premier et au deuxième tour de ces élections.

Le faible nombre d'entreprises dont tous les sièges sont pourvus pour toutes les IRP à l'issue du premier tour (réservé aux organisations syndicales depuis la loi du 20 août 2008) montre également la difficulté de ces dernières à mobiliser suffisamment de candidats.

Tableau n°4 - Présence syndicale à l'issue du 1er tour des élections professionnelles organisées entre 2009 et 2012 inclus, toutes IRP confondues (DP, CE, DUP)

Effectifs DADS 2014	Entreprises sans aucune IRP		Entreprises avec au moins 1 élu sur 1 IRP, mais au moins 1 siège vacant (1er tour)		Entreprises avec tous sièges pourvus, pour toutes les IRP (1er tour)		Total
	(1er tour)						
11 à 49	32241	86%	861	2%	4379	12%	37481
50 à 99	13113	74%	1467	8%	3206	18%	17786
100 à 199	6420	58%	1740	16%	2908	26%	11068
200 à 299	1778	46%	852	22%	1260	32%	3890
300 et plus	2599	33%	2662	34%	2650	33%	7911
Total	56151	71,86%	7582	9,70%	14403	18,43%	78136

Pour 2111 entreprises, seuls des PV "2nd tour" ont été reçus ce qui explique l'écart entre le nombre total d'entreprises recensé dans le tableau 2 (80 247) et celui recensé dans le tableau 3 (78 136). Sources : DADS et base MARS (système d'information du Ministère du travail permettant le recensement en vue de leur agrégation des résultats aux élections professionnelles).

Par ailleurs, selon l'enquête REPONSE de 2011, 53% des entreprises de 50 à 99 salariés, 29% des entreprises de 100 à 200 salariés, 15% des entreprises de 200 à 299 salariés et 5% des entreprises d'au moins 300 salariés déclarent n'avoir aucun délégué syndical présent dans l'établissement.

2°/ D'autre part, le nombre important de représentants du personnel qui cumulent les mandats syndicaux et/ou ont exercé plusieurs mandats de manière successive

Selon l'étude REPONSE de la DARES, 29% des représentants du personnel interrogés dans les entreprises de plus de 50 salariés déclarent détenir au moins deux mandats et 33% d'entre eux, au moins trois mandats, dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe. Pour les salariés des entreprises de plus de 11 salariés, le cumul de trois mandats concernerait 18% des représentants interrogés.

Tableau n°5 - Cumul des mandats par les représentants du personnel dans les établissements de 50 à 299 salariés

<i>en % d'établissements</i>	Mandats dans l'établissement uniquement	Mandats dans l'établissement l'entreprise ou le groupe
1	41	38
2	33	29
3	26	33

Champs : établissements de 50 à 299 salariés du secteur marchand non-agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privé et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs où un RP a été interrogé

Source : Dares, enquête REPONSE 2011 - volet « représentants du personnel »

Lecture : Dans 26 % des établissements de 50 à 299 salariés, le RP interrogé détient au moins 3 mandats au niveau de l'établissement. Si on tient compte aussi des mandats exercés au-delà de l'établissement (au niveau central d'entreprise ou du groupe) le cumul d'au moins 3 mandats est signalé dans 33 % des établissements.

Par ailleurs, les données ci-dessous également issues de l'enquête REPONSE de la DARES mettent en avant que le profil « type » du représentant polymandaté serait un homme, syndiqué, âgé de 50 ans ou plus, ayant plus de 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise et plus de 8 ans d'expérience de représentation du personnel.

Tableau n° 6 - caractéristiques des salariés polymandates

6.a - Caractéristiques des RP selon le cumul des mandats dans l'établissement, l'entreprise et le groupe (11 et +)

cumul des mandats tout niveau	SEXE		âge du RP interrogé				ancienneté			expérience de représentation du personnel				syndiqué		Total
	H	F	<30	30 à 39	40 à 49	> 50	11 et +	7 à 10	1 à 6	NSP	> 8	4 à 8	<4	oui	non	
1 mandat	55	45	6	29	35	31	53	22	25	1	25	27	47	25	75	59
2 mandats	57	43	4	24	35	38	65	16	18	0	41	29	30	63	37	22
3 mandats et plus ensemble	65	35	4	16	36	44	75	15	10	0	54	30	16	92	8	18
	57	43	5	25	35	35	60	19	21	1	34	28	37	46	54	100

Lecture : parmi les RP qui déclarent 3 mandats (établissements de 11 et +) et plus 65% sont des hommes, 23% sont des ouvriers qualifiés, 44% ont 50 ans et plus, 75% ont au moins 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 54% ont une expérience de RP datant d'au moins 8 ans, et 92% sont syndiqués.

6.b - Répartition des RP selon quelques caractéristiques et le nombre de mandats dans l'établissement, l'entreprise et le groupe (11 et +)

cumul mandats	SEXE		Age RP interrogé				Ancienneté			expérience de représentation				syndiqué		Total
	H	F	< 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et +	11 ans et +	7 à 10 ans	1 à 6 ans	NSP	plus de 8 ans	de 4 à 8 ans	moins de 4 ans	oui	non	
1 mandat	56	63	69	67	59	52	52	67	72	72	44	57	74	32	82	59
2 mandats	22	23	16	21	22	24	25	19	20	14	27	23	18	31	15	22
3 mandats et plus	21	15	15	11	19	24	23	14	8	14	29	20	8	37	3	18
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 56% des RP hommes ont un seul mandat contre 63% des RP femmes

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 ; volet « représentants du personnel ».

Le phénomène du cumul des mandats peut donc être analysé comme le symptôme de la difficulté des organisations syndicales à trouver des candidats pour exercer des fonctions représentatives. C'est l'analyse qu'en faisait le projet d'avis du CESE sur le dialogue social de 2014.

Dans ce sens, l'étude DARES Analyses de 2014 met en avant également qu'en 2011, **dans un quart des établissements du panel interrogé, les représentants du personnel déclarent ne pas souhaiter poursuivre leur engagement.** Cependant, si les deux tiers d'entre eux envisageaient vraiment de ne plus continuer à exercer leurs fonctions, qu'un remplaçant soit prévu ou non, les autres, faute de remplaçant, accepteraient de continuer à exercer leur mandat.

1.2. *La crainte d'être pénalisé dans sa carrière est un frein à l'engagement*

Différents diagnostics menés à partir d'investigations de terrain concourent pour montrer que la crainte de subir des discriminations ou d'être pénalisé dans sa carrière est un frein à l'engagement dans un mandat de représentant du personnel. Plus largement, un environnement de travail qui ne serait pas propice à l'exercice d'un mandat est une raison souvent avancée pour expliquer les réticences à l'engagement.

Si la principale explication avancée par les représentants du personnel interrogés dans le cadre de l'enquête DARES Analyses de 2014 pour expliquer le manque de candidats est « l'individualisme des salariés, l'absence de motivation », elle est suivie dans 16% des établissements par « la peur des représailles ou d'être freinés dans leur carrière ». Viendraient ensuite « la taille et la structure de l'entreprise » ou « l'organisation du travail » (invoqués dans 11% des établissements) et « le manque de temps » (dans 6% des établissements).

Selon le rapport sur les discriminations collectives en entreprise remis aux ministres du travail, de la justice et des droits de la femme en décembre 2013 par la magistrate Laurence Pécaut-Rivolier, « *La participation à une activité syndicale est une des plus grandes sources de discrimination en entreprise. Elle résulte de la conjonction, chez le même individu, de deux facteurs négatifs: d'une part, le détachement du lien de subordination et la possibilité offerte au représentant du personnel ou syndical d'exercer un droit de critique, d'autre part, les absences du poste de travail liées au mandat. Cette discrimination, qui peut parfois être violente et directe, se manifeste le plus souvent de manière plus insidieuse, par un retard dans l'évolution de carrière et l'évolution salariale, liés au fait que le manager qui le suit préférera promouvoir des salariés qui occupent leur poste en permanence* ».

Plusieurs études récentes tendent à objectiver ce phénomène. Celle de Thomas Breda, professeur associé à l'Ecole d'économie de Paris, publiée en juin 2014 dans la Revue économique tend par exemple à établir que la rémunération des salariés titulaires d'un mandat syndical serait inférieure de 10% en moyenne à celle des non-syndiqués. Elle met en avant plusieurs tests qui suggèrent que cet écart de salaire reflèterait effectivement une discrimination à l'égard des délégués syndicaux.

Cette situation peut s'expliquer par la perception encore négative de la présence syndicale par une partie des employeurs. Selon l'étude DARES Analyses n°26 d'avril 2013, « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crises et évolutions sectorielles », l'opinion des directions à l'égard des syndicats reste encore assez négative, même si elle varie sensiblement selon la présence d'IRP dans les établissements. Ainsi, dans 63% des établissements (52% en présence d'IRP), les employeurs interrogés pensent que les syndicats mettent en avant leurs intérêts. Dans 49% des établissements (22% en présence d'IRP), ils considèrent qu'ils gênent les activités de l'entreprise.

L'étude de la DARES tend à montrer que dans les perceptions comme dans les faits, la qualité de représentant syndiqué serait le principal facteur de discrimination.

Près d'un tiers des représentants du personnel (élus, délégué syndical ou représentant de la section syndicale) syndiqués interrogés dans le cadre de cette étude déclarent que leur fonction a été un frein à leur carrière professionnelle. C'est dans les établissements où les représentants interrogés sont syndiqués que ceux-ci perçoivent plus fréquemment leur fonction comme « une menace pour la stabilité de leur emploi » (13% des établissements, contre 2%, là où les répondants sont des représentants du personnel non syndiqués), comme

« un frein à la carrière professionnelle » (30% contre 4%) ou comme un facteur de dégradation de leurs propres conditions de travail (12% contre 2%).

Dans les faits, les élus syndiqués ou DS interrogés ont déclaré moins souvent que l'ensemble des salariés (18% contre 25%) avoir bénéficié de promotions au cours des trois années précédant l'enquête ; en revanche, 31% des salariés élus sur listes non syndicales disent avoir connu une telle évolution de carrière. De même, lorsqu'ils sont interrogés sur leurs chances de promotion ou d'augmentation de salaire au cours des 12 mois suivants l'enquête, 13% des salariés considèrent celles-ci élevées, voire très élevées, contre 21% des salariés qui ont des mandats de représentants syndiqués (mais 9% seulement des salariés élus sur listes non syndicales).

Enfin, selon le « Baromètre sur la perception des discriminations au travail », IFOP, réalisé pour le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail en janvier 2014, selon lequel 11% des salariés du secteur privé estiment avoir été victimes de discriminations syndicales et 14% d'entre eux estiment en avoir été les témoins. 50% des salariés du secteur privé interrogés dans ce cadre estiment qu'être un jeune syndicaliste est plutôt un inconvénient pour être embauché et évoluer professionnellement.

Ainsi, le projet d'avis du Conseil économique social et environnemental de mai 2014 sur le dialogue social et la performance économique dressait le constat selon lequel « dans l'ensemble, l'engagement syndical est nettement perçu par les salariés, et ce non sans raison, comme pénalisant. Les nombreux témoignages qui insistent sur le vieillissement des militants syndicaux doivent aussi être mis en relations avec les risques perçus que constituent un engagement syndical en termes de frein à l'embauche pour les jeunes, ce d'autant plus que l'emploi en CDD est devenu courant dans cette catégorie d'âge ».

1.3. Les instruments positifs pour lutter contre ce phénomène et valoriser l'engagement syndical sont insuffisants

La discrimination syndicale est un phénomène de longue date et un cadre juridique existe pour protéger les représentants du personnel et interdire les pratiques contraires à la liberté syndicale. Toutefois, ce cadre n'est pas suffisant pour rendre attractif l'exercice de mandats de représentation du personnel.

a/ La loi prévoit une protection particulière pour les représentants du personnel et interdit les discriminations syndicales

Aux termes de l'article L1132-1 du code du travail issu du droit communautaire⁴, l'appartenance syndicale est au nombre des motifs pour lesquels « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation,

⁴ Notamment directive 2000/78/CE du Conseil du 27 nov. 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ».

Par ailleurs, l'art. L2141-5 interdit spécifiquement à l'employeur de « prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ».

En application de ces dispositions, l'employeur peut se voir poursuivi civilement ou pénalement s'il commet une discrimination directe ou indirecte à l'égard d'un salarié du fait de son appartenance syndicale. La sanction pénale encourue est de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Dans ce domaine sujet à contentieux, la jurisprudence a été amenée à préciser ce qui peut constituer une discrimination syndicale.

Exemples de jurisprudences en matière de discriminations syndicales :

Extrait du rapport sur les discriminations collectives en entreprise remis aux ministres du travail, de la justice et des droits de la femme en décembre 2013 par Laurence Pécaut-Rivolier

1-Un représentant syndical ne peut pas être payé moins dans le cadre de son mandat qu'il ne l'aurait été dans le cadre de son emploi salarié. Par conséquent, hors les frais remboursés sur factures, il doit percevoir non seulement tout son salaire, mais toutes les primes et accessoires dont il bénéficiait habituellement (Soc. 2 juin 2004).

2-Un représentant syndical doit être évalué, comme les autres salariés, avec la même régularité (sauf si lui-même s'y oppose). L'évaluation peut faire référence à son mandat, mais sans aucune connotation négative notamment pour signaler ses fréquentes absences (Soc. 17 janv. 2013, pourvoi n° 11-24.604).

3-Un représentant syndical ne doit pas être freiné dans son déroulement de carrière par l'exercice de mandats. Bien qu'il ne soit pas à son poste de travail à plein temps, il doit bénéficier des mêmes formations, progressions, et propositions d'avancement que s'il y était demeuré (Soc. 10 janv. 2006, pourvoi n° 04-43.070).

4-De manière générale, un représentant syndical ne peut pas être traité de manière différente des autres salariés. Si la comparaison n'est pas le seul élément de nature à établir la discrimination (une sanction peut être discriminatoire, sans qu'il ne soit nécessaire de disposer d'une comparaison), elle est souvent au fondement des actions en discrimination. Il appartient alors à l'employeur de prouver que la différence faite envers le salarié n'est pas liée à ses activités syndicales. Le fait que d'autres représentants syndicaux n'aient pas subi les mêmes difficultés n'est pas en soi un élément justificatif suffisant, car la discrimination syndicale, bien que souvent collective, est également fréquemment ciblée (Soc., 30 oct.2013, pourvoi n°12-23.325)

b/ Toutefois, l'arsenal de moyens concrets pour reconnaître et valoriser l'engagement dans un mandat est peu développé

Les sanctions civiles et pénales prévues par la loi, aussi nécessaires soient-elles, ne sont pas suffisantes pour enrayer au quotidien les phénomènes de discrimination et surtout permettre de reconnaître et de valoriser l'engagement syndical ou dans un mandat de représentation.

La mise en œuvre de mesures plus positives avait déjà été souhaitée par les signataires (CGT, la CFDT et le MEDEF) de la position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité et le développement du dialogue social, qui indiquait que :

« Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales doit trouver sa traduction concrète dans le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, de façon à ce que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

Dans cette perspective, un certain nombre d'actions positives devra être mis en œuvre dans les entreprises visant à :

- faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ;*
- garantir la mise en œuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;*
- prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé ;*
- moderniser les conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés ».*

Si la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a permis certaines avancées en reprenant plusieurs points de la position commune, les moyens permettant de valoriser les parcours syndicaux et d'éviter que les représentants du personnel soient pénalisés dans leur carrière sont encore très peu développés :

1°/ En matière de rémunération, aucun mécanisme permettant de garantir une progression salariale normale aux représentants du personnel n'est actuellement prévu en dehors de l'interdiction de discriminer dont la portée a été, comme cela ressort de l'encadré, précisée par la jurisprudence.

Dans un contexte où, comme le montre le tableau ci-dessous extrait de l'enquête REPONSE de la DARES, de nombreux représentants du personnel cumulent les heures de décharge en raison notamment du cumul de plusieurs mandats, cette absence de garantie apparaît comme pénalisante.

Tableau n°7 - Heures de décharge des RP les plus représentatifs selon la taille de l'établissement

	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 150 salariés	151 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
0 heure	23	12	4	0+	0+	11
De 1 à 9 heures	17	18	8	3	0+	13
De 10 à 14 heures	24	25	14	2	0+	20
De 15 à 19 heures	6	10	8	10	3	8
De 20 à 34 heures	9	17	39	30	18	22
35 heures et plus	4	6	19	50	75	14
Pas de limite	11	7	3	3	0+	7
NSP	6	5	5	0+	0+	5
Total établissements	24	39	27	8	1	100
<i>Lecture : dans 23 % des établissements de 11 à 19 salariés et dans 11 % de l'ensemble des établissements, les RP déclarent ne disposer d'aucune heure de décharge ; les établissements de 11 à 19 salariés représentent 24 % de l'ensemble des établissements.</i> <i>Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.</i> <i>Source: Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».</i>						

2°/ Les dispositifs en matière de GPEC sont insuffisants

➤ *Certes, les représentants du personnel bénéficient d'un droit à la formation*

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit à la formation reconnu par plusieurs articles du code du travail. Comme les autres salariés, ils peuvent bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par les article L. 2143-7 et suivants. Par ailleurs, les élus au CE et au CHSCT ont le droit à un nombre d'heures de formation en début de chaque mandat (par exemple 5 jours de formation économique pour les élus au CE, pris en charge par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, sauf accord plus favorable).

Selon la publication DARES Analyses de novembre 2014, les représentants du personnel syndiqués bénéficient plus souvent d'une formation. L'enquête souligne que dans 38% des établissements où des représentants du personnel ont été interrogés, ceux-ci déclarent avoir bénéficié d'une ou plusieurs formations dans le cadre de leur mandat. Dans deux tiers des établissements concernés, ces formations ont été prises en charge par les organisations syndicales. Cependant, l'accès à la formation est plus ou moins fréquent selon que le représentant du personnel est DS, élu syndiqué ou élu non syndiqué. Le fait d'avoir bénéficié d'une formation est ainsi mentionné dans 72% des établissements où le salarié interrogé a un mandat de DS, contre 54% des établissements où le salarié est élu syndiqué et 17% des établissements où le salarié est un élu non syndiqué.

Toutefois, le fait de bénéficier d'une formation n'implique pas que celle-ci sera reconnue par l'employeur présent ou futur pour l'accès aux responsabilités et la progression de carrière du représentant concerné.

La valorisation de l'exercice de mandats syndicaux est un sujet bien spécifique qui est aujourd'hui insuffisamment traité.

- *Le droit des représentants du personnel, notamment syndicaux, à la VAE reste assez théorique*

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a complété les dispositions du code du travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie en ajoutant au dernier alinéa de son article L. 6111-1 la précision selon laquelle toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience notamment professionnelle « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».

Toutefois, aucun dispositif concret n'a été mis en place pour en assurer l'effectivité. En particulier, il n'existe aucun système général d'offre de certification permettant de reconnaître les connaissances et compétences utiles à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou acquises dans sa mise en œuvre.

Comme le souligne le projet d'avis du CESE sur le dialogue social et la performance, la valorisation de l'expérience militante s'est surtout jusqu'à présent développée au sein des universités dans le réseau des instituts du travail, ou encore dans des organismes de formation réunissant des organisations syndicales et les pouvoirs publics locaux notamment régionaux. Un certain nombre d'entre eux ont organisé des offres de formation en termes de valorisation des acquis militants, dans certains cas en les orientant vers une valorisation des acquis de l'expérience à visée plus professionnelle.

Ces expériences sont évidemment positives mais restent circonscrites et ne s'inscrivent pas dans le dispositif de droit commun de reconnaissance des qualifications professionnelles.

- *Les possibilités d'entretiens avec l'employeur sur les perspectives de carrière sont peu développées*

Si la loi (art. L. 6123-5 CT) prévoit que l'entretien professionnel portant sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi du salarié est effectué de droit à l'échéance du mandat syndical, aucun dispositif spécifique n'est prévu lors de la prise de fonctions, ce qui ne permet pas d'anticiper sur la manière dont ces questions devraient être traitées au cours du mandat.

De même, la loi ne permet pas d'adaptation du contenu de cet entretien à la prise en compte des fonctions occupées dans le cadre du mandat et des compétences acquises.

Les entretiens annuels d'évaluation ne peuvent permettre de pallier cette lacune, d'autant que la jurisprudence considère que le principe de non-discrimination interdit toute référence dans ce cadre à l'engagement syndical (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2009, n°08-40 988, 30 avril 2009, n°06-45939 et Cass. Soc., 17 octobre 2006, n°05-40.393).

Comme le souligne le projet d'avis du CESE sur le dialogue social et la performance, les échanges formels avec l'employeur en cours de mandat font souvent défaut dans ce contexte, sauf dans les entreprises où des accords ont été conclus à ce sujet.

- *L'employeur n'a aujourd'hui qu'une obligation assez formelle de négocier sur l'exercice des responsabilités syndicales*

La loi du 20 août 2008 a complété l'article L. 2141-5 précité par un alinéa prévoyant qu'un accord d'entreprise « détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ». Sur le fondement de ces dispositions, la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu que seul un accord collectif permettait qu'il soit tenu compte lors de l'évaluation professionnelle de l'exercice d'activités syndicales (Cass. Soc. 23 mars 2011, n° 09-72.733).

Cette loi a prévu par ailleurs que la négociation sur la GPEC prévue à l'article L. 2242-15 CT dans les entreprises de 300 salariés et plus porte également sur « le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions » (art. L. 2242-20 CT).

Ces dispositions ne sont toutefois assorties d'aucune obligation de résultat.

c/ Dans ce contexte, les dispositifs de valorisation des parcours syndicaux sont circonscrits à certaines entreprises qui ont négocié des accords sur le droit syndical ou se sont engagées dans une démarche de RSE (responsabilité sociétale des entreprises)

Les dispositifs de valorisation des compétences syndicales se retrouvent essentiellement formalisés dans des accords d'entreprises ou des chartes rédigées sur ce thème ou, plus rarement, dans des accords de branche (par exemple l'accord sur la GPEC dans la branche des sociétés d'assistance qui comporte un article 9 consacré aux « parcours professionnel des représentants du personnel »).

Le rapport publié en juillet 2014 par l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) sur la valorisation des expériences dans les cadres d'activités syndicales et de bénévolat associatif souligne que généralement, les accords d'entreprise distinguent au sein de l'entreprise plusieurs catégories de représentants du personnel pour lesquels ils définissent des processus de gestion de ressources humaines destinés à éviter les situations discriminantes mais aussi pour améliorer le dialogue social et reconnaître certaines compétences transférables au sein de l'entreprise. Certains de ces accords prévoient la prise en charge spécifique dans le cadre d'actions de formation et/ou de VAE de titulaires de mandats « lourds » ou qu'ils occupent depuis longtemps. Les formations sont souvent prévues dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Certains accords prévoient également l'implication d'autres acteurs, comme par exemple celui conclu au sein d'un grand groupe qui propose un parcours de certification à distance avec l'ESSEC pour les délégués syndicaux de groupe.

Certaines entreprises prévoient des guides de compétence destinés à permettre aux représentants du personnel de mieux appréhender et valoriser les compétences développées dans l'exercice de leurs mandats et de faciliter les passerelles avec les métiers du groupe.

d/ Le document d'orientation incitait les partenaires sociaux à négocier à ce sujet.

Il indiquait en ce sens : *« Il est possible et souhaitable d'améliorer et de sécuriser les parcours des élus et représentants syndicaux, afin de susciter davantage de vocations et de valoriser celles et ceux qui ont choisi cet engagement. C'est aussi la condition de parcours qui favorisent les allers et retours entre des fonctions de représentation des salariés et une carrière professionnelle riche et qui contribuent ainsi au renouvellement des générations.*

La négociation devra permettre d'identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle. Parmi ces leviers, la formation des élus et désignés syndicaux est essentielle. Pour la renforcer pendant leurs mandats, le Gouvernement intensifiera son soutien aux formations. Mais il importe également d'améliorer la mobilisation des outils de formation, de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de leur mandat pour la poursuite de leur carrière professionnelle.

La question des parcours syndicaux implique par ailleurs de favoriser l'accès aux fonctions de représentation extérieures à l'entreprise (au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, local ou national) dans des conditions juridiques et financières sécurisées. Il s'agit d'un axe essentiel pour permettre en particulier l'exercice de fonctions interprofessionnelles par des salariés qui ne soient pas systématiquement issus de la fonction publique ou des grandes entreprises publiques ou privées ».

2. Objectifs poursuivis

L'insuffisance des dispositifs permettant de rendre plus attractifs l'exercice de mandats et de responsabilités syndicales - notamment en luttant contre les discriminations réelles et ressenties, en permettant de valoriser les expériences et les compétences acquises et en prenant en compte les notions de parcours et de carrière - est un frein à l'engagement syndical et à l'exercice de fonctions électives. Elle est incompatible avec l'objectif d'un dialogue social constructif et de qualité, notamment au niveau des entreprises dans le cadre des IRP et de la négociation avec les organisations collectives. Par conséquent, le projet de loi poursuit les objectifs suivants :

- renforcer les dispositifs concrets permettant de valoriser l'engagement des salariés dans des fonctions de représentation en élargissant les possibilités d'entretiens de carrière avec l'employeur et en créant un dispositif de certification des compétences et de VAE s'inscrivant dans le cadre général de la formation professionnelle ;
- lutter contre la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération en instaurant un mécanisme de garantie d'augmentation de salaires similaire à ceux de leurs collègues non engagés dans des fonctions de représentants.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. Des entretiens professionnels en début et en fin de mandat

Cette mesure prévoit le droit pour tout représentant du personnel titulaire (et tout délégué syndical) de bénéficier à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur en début de mandat. Cet entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice par le représentant de son mandat au regard de son emploi. Le représentant du personnel pourra, s'il le souhaite, être accompagné d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La loi précisera que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Pour les représentants du personnel (y compris les délégués syndicaux) qui disposent d'heures de délégation représentant, à l'échelle de l'année, au moins 30% de leur temps de travail, le projet de loi prévoit que l'entretien professionnel qui suit la fin de mandat devra être l'occasion de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

3.2. Un dispositif national de valorisation des compétences acquises

Cette mesure crée un dispositif de valorisation des compétences pour l'ensemble des titulaires de mandats.

Il prévoit que les ministres en charge 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 concernés d'obtenir des dispenses, notamment dans le cadre d'une démarche de valorisation des acquis de l'expérience.

3.3. Une garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel

Cette mesure crée un dispositif de garantie de non-discrimination salariale à l'égard des titulaires de mandats. Ce dispositif s'inspire très largement de la garantie de maintien de salaire prévue pour les femmes en congé de maternité (article L. 1225-26). Il prévoit que les salariés concernés bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues pendant cette période par les salariés de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Plusieurs aspects méritent d'être soulignés :

- le dispositif concerne dans son principe toutes les entreprises qui comptent au moins un salarié protégé ;
- la garantie concerne l'ensemble des représentants du personnel, élus ou désignés dans l'entreprise, dont les heures de délégation annuelles représentent au moins 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement ;

- cette garantie s'applique sans limite de durée en cas de mandats successifs ;
- l'assiette de la garantie est la notion de rémunération telle que définie par l'article L. 3321-3 du code du travail, à l'instar de ce qui est prévu pour la garantie de salaires pour les femmes en congé de maternité. Cette définition exclut les gratifications, les libéralités ou les indemnités données par l'employeur. Toutefois, comme pour le dispositif pour les femmes en congé de maternité, le projet de loi prévoit qu'un accord collectif peut comporter des dispositions plus favorables.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts juridiques*

Les dispositions prévues (garantie de maintien de salaires) pourraient donner lieu à des procédures civiles à l'encontre d'employeurs qui n'auraient pas respecté ce droit.

Néanmoins, l'impact prévisible de la mesure sur l'augmentation du volume contentieux est à relativiser fortement, dans la mesure où la loi prévoit déjà la possibilité de poursuites civiles et pénales en cas de discrimination syndicale.

4.2. *Impacts sociaux*

En prenant en compte :

- les crédits d'heures définis par la loi (10 à 20 heures par mois pour un DS selon la taille de l'entreprise, 10 à 15 heures par mois pour un DP selon la taille de l'entreprise, 20h par mois pour un élu CE selon la taille de l'entreprise, 2 à 20 heures par mois pour un élu CHSCT) ;
- une durée mensuelle de travail moyenne de 151,67 heures,

il est possible d'estimer qu'en dehors des cas où les représentants seraient couverts par des accords plus favorables, les représentants concernés sont ceux qui cumulent au moins trois mandats.

Selon les données issues de l'enquête REPONSE de la DARES, cette situation concernerait environ 18 % des représentants titulaires (périmètre : représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur les établissements de plus de 11 salariés).

En retenant l'hypothèse que 400 000 à 500 000 personnes détiennent au moins un mandat de représentant titulaire, cela pourrait concerner entre 72 000 et 90 000 représentants environ (il s'agit vraisemblablement d'une fourchette haute).

À moyen terme, l'impact prévisible est un regain d'intérêt pour les mandats d'élus et de représentants syndicaux, ce qui permettrait aux salariés d'être mieux représentés, et aux employeurs de bénéficier d'un dialogue social de meilleure qualité.

4.3. Impacts sur l'emploi

Les dispositifs d'entretiens et de valorisation des compétences vont permettre d'améliorer les chances des représentants du personnel d'évoluer vers des emplois plus qualifiés ou mieux rémunérés à l'issue de leur mandat.

4.4. Impacts administratifs

Pour la valorisation des compétences, la liste des compétences devra être établie par les services de l'État en concertation avec les partenaires sociaux.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

La conception de la certification prévue à l'article 3 du projet de loi implique l'identification des compétences transversales pouvant être acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat de délégué du personnel ou de délégué syndical. Cette phase impliquera une concertation approfondie avec les partenaires sociaux ainsi qu'un travail d'ampleur de la part l'ensemble des certificateurs publics afin d'identifier ces compétences au sein des référentiels de compétences de leurs 6 000 certifications professionnelles. Cette étape sera suivie d'une procédure d'inscription à l'inventaire sous la responsabilité de la CNCP. L'ensemble de ce processus devrait amener à une mise en œuvre de cette certification au premier semestre de l'année 2016.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.3. Textes d'application

Pour le dispositif de valorisation des compétences :

- La liste des compétences sera établie par un arrêté du/des ministres en charge du travail et de la formation professionnelle ;
- l'inscription des certifications à l'inventaire fera également l'objet d'arrêtés du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les autres dispositions ne requièrent pas de mesures d'application.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

Le CNEFOP a été consulté le 13 avril 2015.

II. La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP (article 5)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. ***Une présence trop faible des femmes dans les fonctions de représentation des salariés dans les entreprises***

Les femmes sont aujourd'hui sous-représentées parmi les élus du personnel.

Les données présentées ci-dessous à partir des procès-verbaux transmis au Centre de traitement des élections professionnelles du ministère du travail en vue de la mesure de l'audience syndicale montrent que la proportion d'élues atteindrait 36,42% pour les PV du 1^{er} tour. Cette proportion est bien en deçà de leur part de 47,9% de la population en emploi (source : INSEE, enquête emploi 2013).

Proportion de femmes et d'hommes parmi les candidats et les élus d'après les données brutes issues du système de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (MARS) pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012 :

Sur les PV premier tour valides :

- 403 318 candidats dont 129 077 femmes (32,00 %) et 274 241 hommes (68,00 %)
- 194 192 élus dont 70 733 femmes (36,42 %) et 123 459 hommes (63,58 %)

Sur le total des PV du premier et second tour transmis au Centre de traitement des élections professionnelles (1) :

- 750 401 candidats dont 254 352 femmes (33,90 %) et 496 049 hommes (66,10 %)
- 401 727 élus dont 157 399 femmes (39,18 %) et 244 328 hommes (60,82 %)

Source, DGT, base MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale)

(1) Précision méthodologique : les résultats présentés sont issus pour partie de procès-verbaux n'ayant pas participé à la mesure de l'audience et n'ayant donc pas fait l'objet d'un traitement dit de conformité permettant de fiabiliser l'ensemble des informations.

Il ressort également des données de la DARES (enquête REPONSE pour 2010-2011) que toutes choses égales par ailleurs, une femme a 20% de chances de moins qu'un homme d'être représentante du personnel.

1.2. *Un cadre incitatif aujourd'hui insuffisant*

Les mesures incitatives mises en place au début des années 2000 ne sont plus aujourd'hui à la hauteur des enjeux

Depuis la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson (articles 13 et 15), les dispositions du code du travail posent le principe suivant lequel les organisations syndicales intéressées examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise (art. L 2324-6 et R.2314-4).

Toutefois, cette disposition incitative n'a aucune valeur contraignante.

Si dans certaines entreprises comme par exemple Veolia propreté en région Haute-Normandie qui a reçu à ce titre en avril 2013 le Trophée d'argent de l'APEC pour l'égalité femmes/hommes, un travail concret a été mis en place entre DRH et représentants du personnel pour favoriser la féminisation des mandats, ces démarches restent circonscrites et fondées sur le volontariat.

Les données issues de l'enquête REPONSE de la DARES tendent à montrer que la prise en compte de l'objectif de représentation équilibrée est encore loin d'être systématique dans le cadre de la composition des listes.

Tableau n° 9- Prise en compte de l'égalité dans la composition des listes	
Question posée : Est-ce que, lors de la composition de votre liste pour les dernières élections professionnelles, vous avez réussi à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les candidatures ?	
<i>en % établissements</i>	2011
Oui	40
non	39
sans objet	21
Nsp	1
Ensemble	100

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011; volet "représentants du personnel".

Lecture : Dans 40% des établissements dotés de RP, le RP déclare avoir réussi à promouvoir l'égalité H/F dans les candidatures

L'insuffisance de ce cadre est aujourd'hui un constat partagé.

Dans la feuille de route de la grande conférence sociale de juin 2013, les partenaires sociaux avaient convenu de « se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions d'ici la fin de l'année. ».

Plus récemment, le rapport sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle publié le 2 décembre 2014 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a préconisé de « mettre à nouveau sur la table la question de la féminisation des IRP ». Il souligne que : « l'exigence de renouvellement et de diversité des représentants des salariés justifie une prise en compte accrue de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des IRP élues comme des élus exerçant des mandats professionnels ou interprofessionnels au sein des organisations ».

Pour remédier à cette situation, le document d'orientation demandait aux partenaires sociaux de négocier dans le sens d'une amélioration de la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il indiquait que : « *Le renouvellement et la diversité des représentants des salariés justifient ainsi une prise en compte accrue de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des institutions représentatives du personnel élues comme des élus exerçant des mandats professionnels ou interprofessionnels au sein des organisations. Des propositions sont attendues de la part des partenaires sociaux sur ce sujet, dans le cadre de cette négociation* ».

2. Objectifs poursuivis

Les mesures contenues dans le projet de loi visent à améliorer, par un dispositif contraignant, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances élues de représentation du personnel par le biais d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats.

L'ensemble de ces dispositifs permettrait de rendre plus effectif le principe inscrit depuis 2008 à l'article 1^{er} de la Constitution selon lequel : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

3. Options et dispositifs retenus

3.1. ***L'obligation, dans le cadre des élections professionnelles, de présenter des listes qui reflètent la proportion des femmes et des hommes dans chaque collège***

Le dispositif prévu dans le projet de loi concerne les IRP élues, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et la délégation unique du personnel.

Il introduit une obligation pour les listes présentées au premier tour et au second tour aux élections de ces institutions d'être composées dans une proportion de femmes et d'hommes équivalente à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Pour mémoire, le premier tour est, depuis la réforme introduite par la loi du 20 août 2008, ouvert aux seules listes syndicales, tandis que le second est ouvert à d'autres listes.

Deux choix méritent d'être soulignés :

- celui de placer le dispositif en amont de l'élection ;

Une option alternative aurait consisté à introduire une règle a posteriori pour la composition des IRP, comme c'est le cas actuellement pour les conseils d'administration par exemple. Toutefois, cette option n'apparaissait pas pertinente s'agissant d'instances élues sur scrutin de liste ;

- celui d'introduire une obligation pour la composition des listes de refléter la proportion de chaque sexe dans le collège concerné ;

L'option alternative consistant à imposer un principe de stricte parité entre les femmes et les hommes aurait été en décalage avec la ventilation différente des deux sexes selon les entreprises, liée notamment à la concentration des femmes et des hommes dans certains secteurs ou métiers comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau n°10 : Métiers contribuant le plus à l'indice de ségrégation professionnelle en 2011

	Décomposition de l'indice ID par métier	Nombre d'emplois féminins (en milliers)	Part des femmes dans l'emploi
Métiers comptant beaucoup de femmes			
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	3,9	969	97,7
Agents d'entretien	2,2	870	70,5
Aides-soignants	1,9	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	1,7	476	87,7
Secrétaires	1,7	424	97,6
Vendeurs	1,7	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	1,6	592	73,4
Enseignants	1,5	685	65,7
Employés de la comptabilité	1	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	0,9	303	76,9
Employés de maison	0,9	230	94,3
Métiers comptant peu de femmes			
Conducteurs de véhicules	2,2	79	10,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,9	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,4	9	2,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	39	8,9
Ouvriers qualifiés de la manutention	1,1	69	15,8
Armée, police, pompiers	1	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	0,9	23	7,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,9	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	0,7	72	20,3
Ensemble des métiers	52,1	12244	47,5

Lecture : sont présentés les 20 métiers qui contribuent le plus à la décomposition de l'indice ID ; la colonne « décomposition de l'indice ID par métier » donne la valeur de l'indice ID calculée au niveau de la Fap considérée ; les métiers sont classés ensuite en deux catégories en fonction de la part des femmes dans l'emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries rétropolées Dares jusqu'en 2002, moyenne annuelle sur les années 2010 à 2012) ; traitement Dares.

Champ : France métropolitaine

Au sein d'une même entreprise, la répartition par sexe peut également varier d'un collègue à l'autre.

Si la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur qui fait l'objet d'un engagement important du Gouvernement, l'objectif de ce projet de loi est d'abord de permettre que la représentation du personnel reflète désormais de manière équilibrée la présence des femmes et des hommes au sein de l'électorat dans les entreprises.

Le rapport sur l'égalité professionnelle remis en juillet 2009 au Ministre du travail par Mme Brigitte GRESY, Inspectrice générale des affaires sociales et depuis mai 2013, Secrétaire générale du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, écartait à ce même titre l'option d'une parité stricte.

Concrètement, le projet de loi prévoit que dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sera intervenue sur la composition et la répartition des salariés dans les collèges, l'employeur devra porter à la connaissance des salariés par tout moyen la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège. Les organisations syndicales pourront ainsi composer leurs listes en connaissance de cause.

L'obligation de représentation équilibrée dans la liste s'appliquera à la fois à la liste des titulaires et à celle des suppléants pour éviter que la faible représentation des femmes sur les listes de titulaires puisse être compensée par une forte présence sur les listes de suppléants.

3.2. Un mécanisme de sanction dissuasif

Afin de donner toute son effectivité à cette mesure, le projet de loi prévoit la sanction suivante : la constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de représentation équilibrée entraînera l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la composition entre hommes et femmes qu'aurait dû respecter la liste électorale.

À titre d'exemple, si une liste devait comporter 7 hommes et 3 femmes (parce que le corps électoral est composé de 70 % d'hommes et 30 % de femmes), qu'elle comporte dans les faits 9 hommes et 1 femme et qu'elle a 5 élus, elle perdra 2 sièges d'élus masculins car elle avait présenté deux hommes « en trop » sur la liste de candidats.

Par ailleurs, le juge pourra toujours, s'il est saisi et se prononce avant l'élection, déclarer irrégulière une liste qui ne respecterait pas la règle de représentation équilibrée.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet de cette mesure est d'améliorer l'effectivité du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

4.2. Impacts juridiques

Impact possible sur le nombre de contentieux pré et post-électorales formés auprès du juge judiciaire sur les élections professionnelles. Les voies de recours prévues par le projet de loi sont celles de droit commun, ce qui permet de ne pas introduire de complexité supplémentaire.

4.3. Impacts sociaux

Les organisations syndicales de salariés et les listes non-syndiquées devront s'organiser pour désigner leurs représentants ou, pour les élections professionnelles, composer des listes qui respectent le principe de représentation équilibrée. Cela participera au renouvellement des élus.

À moyen terme, cette mesure contribuera à renforcer la légitimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que leur image positive auprès des salariés et des entreprises.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

L'article 5 entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a été consulté le 13 avril 2015.

III. L'élargissement de l'utilisation des heures de délégation pour les délégués syndicaux (article 6)

1. État des lieux et obligation de légiférer

De nombreux délégués syndicaux sont aujourd'hui appelés à participer au dialogue social dans un cadre autre que celui de leur entreprise.

Il est notamment courant que pour les négociations interprofessionnelles et de branches, les confédérations et fédérations syndicales fassent appel à des salariés qui ne sont pas leurs permanents mais exercent des mandats de délégué syndical dans leur entreprise.

Par ailleurs, ces délégués peuvent participer à des instances de concertation qui concourent à l'élaboration des politiques publiques, au plan national (comme la COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ou le HCDS par exemple) ou local (par exemple les comités de bassin d'emploi).

Cette pratique est positive en ce qu'elle permet une plus grande proximité des négociateurs ou des membres des instances avec les enjeux de terrain et devrait donc être accompagnée et encouragée.

Pourtant, ces missions ne sont pas toujours prises en compte en tant que telles. Les négociateurs, notamment, ne bénéficient aujourd'hui d'aucun statut légal. En dehors des accords d'entreprise ou de branche qui, à titre facultatif, peuvent prévoir la prise en charge de ces situations, ils ne bénéficient ni d'heures de décharge, ni du maintien de leur salaire.

Dans ce contexte, il arrive souvent, en pratique, que les négociateurs et membres de commissions utilisent les heures de délégation qui leur sont accordées en raison de leurs mandats dans l'entreprise (dont le volume légal est compris entre 10 et 20 heures selon la taille de l'entreprise, ce régime pouvant être amélioré par un accord) pour assurer leurs autres fonctions.

Cette pratique n'est aujourd'hui pas sécurisée. La loi définit en effet le crédit d'heures comme : « le temps nécessaire à l'exercice [par le délégué syndical] de ses fonctions » et ne prévoit pas expressément la possibilité d'utiliser ces heures de délégation en dehors de l'entreprise. Dans ce cadre, la jurisprudence a privilégié une lecture stricte en imposant que le crédit d'heures ne puisse être légalement utilisé que pour prévoir des réunions en lien avec l'entreprise.

Dans un contexte où d'une part, les négociations interprofessionnelles et de branches sont très sollicitées, notamment dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre de politiques publiques et où, d'autre part, la recherche d'une plus grande légitimité des organisations syndicales auprès des salariés est un objectif largement partagé et poursuivi par le Gouvernement, la loi devrait remédier à cette situation.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi vise à sécuriser la pratique de l'utilisation par les délégués syndicaux de leur crédit d'heures pour exercer certaines missions de négociation et de concertation en dehors de l'entreprise.

3. Options et dispositifs retenus

L'article 6 du projet de loi prévoit que les délégués syndicaux pourront utiliser leur crédit d'heures pour participer à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

4. Impacts de la loi

Impacts sociaux

Les dispositions du projet de loi devraient favoriser l'engagement de militants et cadres syndicaux issus des entreprises privées dans la négociation et la concertation, ce qui permettra d'améliorer la prise en compte par les accords et plus largement par les normes négociées en matière sociale des enjeux de terrain et des préoccupations concrètes des salariés et des entreprises.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

IV. La garantie d'heures de formation pour les administrateurs salariés dans les très grandes entreprises (*article 7*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

L'article 9 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a introduit un nouveau dispositif prévoyant la représentation obligatoire des salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration (CA) ou de surveillance de certaines sociétés.

Cette mesure constituait un engagement de campagne du président de la République et figurait parmi les recommandations du rapport Gallois avant de constituer une mesure du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi

Le champ d'application de la nouvelle obligation concerne les sociétés qui répondent à trois conditions cumulatives :

- **la forme sociale** : il s'agit uniquement des sociétés anonymes à conseil d'administration ou à directoire et conseil de surveillance, des sociétés en commandite par actions et des sociétés européennes dès lors que les dispositions relatives aux sociétés anonymes leur sont applicables.

- **l'effectif salarié** : il s'agit des sociétés qui « *emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger* ».

- **la condition tenant à la mise en place d'un comité d'entreprise**: cette condition implique que la société emploie au moins 50 salariés, ce qui exclut de fait la plupart des sociétés holding comprenant peu de salariés. Dans cette dernière hypothèse néanmoins, l'obligation s'impose aux filiales et la condition d'effectif est alors appréciée au niveau du sous-groupe.

Le nombre des administrateurs ou membres du conseil de surveillance représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres est supérieur à douze, et au moins égal à un s'il est égal ou inférieur à douze. Cette représentation s'ajoute à la représentation des délégués du comité d'entreprise qui siègent au conseil d'administration, avec une simple voix consultative et à la représentation des salariés actionnaires, qui s'impose lorsque les salariés détiennent plus de 3% du capital social d'une société.

Ces salariés sont choisis selon trois modalités alternatives, au choix de la société :

- l'élection par les salariés de la société (et de ses filiales situées sur le territoire français),
- la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société,
- la désignation par l'organisation ou les deux organisations syndicales arrivées en tête des élections professionnelles (selon qu'il y a un ou deux membres à désigner).

L'ambition de la loi sur la sécurisation de l'emploi, qui reflétait celle des organisations signataires de l'ANI, était de faire de cette présence des salariés dans les CA un instrument central de la participation des salariés à la prise de décision stratégique dans l'entreprise. Or, cette participation ne peut être effective que si les représentants salariés sont formés pour comprendre les enjeux discutés en conseil d'administration et placés en situation d'apprécier les choix qui y sont proposés. Cela implique d'avoir acquis un socle de connaissances de base, notamment en matière économique et financière, pouvant être approfondi ou actualisé en cours de mandat. Dans ce contexte, la question du nombre d'heures de formation est centrale.

Ce diagnostic est largement partagé par les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise. Une enquête réalisée en 2014 par l'Institut français des administrateurs, le cabinet Pinsent Masos, et le think tank « Réalités du dialogue social » mettait en évidence que les durées de formation sont actuellement très hétérogènes et recommandait qu'elles soient fixées de manière adéquate.

L'article 9 de la loi sur la sécurisation prévoit que les salariés administrateurs disposent, à leur demande, d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société et renvoie à un décret en Conseil d'État le soin d'en préciser le régime.

Il apparaît souhaitable de garantir dans la loi un nombre minimal d'heures de délégation.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi vise à définir un socle minimal d'heures de formation pour les administrateurs salariés introduits par la loi sur la sécurisation de l'emploi.

3. Options et dispositifs retenus

La présente mesure du projet de loi prévoit que le temps de formation dont bénéficient à leur demande les salariés administrateurs ne peut être inférieur à vingt heures par an.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts sociaux*

La mesure devrait améliorer au plan qualitatif la participation des salariés administrateurs à la définition de la stratégie du groupe (cf. recension réalisée par M. Ferraci et F. Guyot, op. cit.)

Les heures de formation sont à la charge de la société mais compte tenu du nombre d'administrateurs (2 au plus par CA) et de la taille des sociétés concernées, les retombées en termes de charge sont minimes.

4.2. Impacts économiques et financiers

Une participation de meilleure qualité des salariés dans les conseils d'administration contribuera à la performance économique des entreprises.

Plusieurs études mettent en avant cet impact positif, par exemple : Fauver, Larry & Fuerst, Michael E., 2006. "*Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards,*" Journal of Financial Economics, Elsevier, vol. 82.

Cette étude, qui porte sur le rôle de la représentation salariale dans les conseils d'administration en Allemagne, montre que l'impact de la codétermination sur la valeur de marché des firmes est positif. Les résultats tendent également à montrer que la présence de salariés au conseil se traduit par une meilleure circulation de l'information, dont bénéficie le management de l'entreprise.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. Textes d'application

L'adoption d'un décret en Conseil d'État était déjà prévue par la LSE et en cours d'élaboration. Il devra prendre en compte le plancher d'heures introduit par la loi.

CHAPITRE III : DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ADAPTEES A LA DIVERSITE DES ENTREPRISES

I. Une DUP élargie et réformée (*article 8*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *Des IRP trop peu répandues dans les PME*

a/ La loi prévoit la mise en place d'institutions représentatives du personnel à partir de 11 salariés

Les employeurs sont soumis à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel (RP) à partir d'un seuil d'effectif de salariés, apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement : élection de délégués du personnel (DP) à partir de 11 salariés, élection d'un comité d'entreprise (CE) à partir de 50 salariés.

La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements employant au moins 50 salariés.

En l'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, ce sont les DP qui exercent les attributions normalement dévolues au comité. De même, en l'absence de comité d'entreprise, les DP exercent les missions économiques dévolues au comité d'entreprise.

Par ailleurs, dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical (DS) parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10% des suffrages sur leur nom. Chaque syndicat non représentatif, ayant une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). La section syndicale assure la représentation de ses membres et plus largement les intérêts de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un DP titulaire peut être délégué DS ou RSS.

L'ensemble de ces représentants bénéficient d'une protection légale et ne peuvent être licenciés par l'employeur que sur autorisation administrative.

Ils bénéficient d'un crédit d'heures de délégation ainsi que de moyens de fonctionnement et de prérogatives permettant l'exercice de leurs mandats qui varient selon la taille de l'entreprise.

Les attributions et les moyens de ces institutions sont décrits dans la fiche en annexe n°4.

b/ Dans les faits, de nombreuses PME n'ont néanmoins pas d'IRP

- En 2012, un quart des entreprises de 40 à 59 salariés déclarent qu'aucune institution représentative du personnel (ni DP, ni CE, ni DUP, ni CHSCT) n'existe dans leur entreprise et une sur six pour les entreprises de 60 à 99 salariés, selon l'enquête Acemo/Dialogue social en entreprise de la Dares.

Tableau n°11 - Absence d'IRP dans les entreprises en fonction du nombre de salariés en 2012 (données DARES)

	<i>Répartition des entreprises</i>	<i>Répartition des salariés dans l'ensemble des entreprises</i>	Part d'entreprises sans IRP
10-19 salariés	52	11	78
20-39 salariés	25	11	49
40-59 salariés	9	7	26
60-99 salariés	6	7	16
100 salariés ou plus	8	63	5
Ensemble	100	100	57

Lecture : 26 % des entreprises de 40 à 59 salariés déclarent qu'aucune Institution représentative du personnel (IRP) n'existait en 2012 dans leur entreprise, l'un de ses établissements ou l'unité économique et sociale à laquelle appartient éventuellement l'entreprise

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : Dares, enquête Acemo/Dialogue social en entreprise de 2013

En utilisant la base MARS retraçant les résultats des élections professionnelles dans les entreprises, l'absence d'IRP est un peu plus élevée : près d'une entreprise sur 3 ayant moins de 100 salariés n'a pas d'IRP, et une sur 8 entre 100 et 200 salariés. Ces chiffres sont des valeurs minimales, puisque les entreprises n'ayant pas fait remonter de PV de carence notamment sont nombreuses parmi les moins de 200 salariés.

Tableau n°12 - Entreprises dans lesquelles s'est déroulée une élection CE, DP ou DUP entre 2009 et 2012 inclus

Effectifs DADS 2014	Entreprises sans IRP (1er et 2ème tours)		Entreprises avec au moins 1 élu dans une IRP (1er ou 2ème tour)		Total	% des PV versus entreprises DADS	Entreprises listées dans les DADS*
11 à 49	15012	39%	23517	61%	38529		
50 à 99	3976	22%	14257	78%	18233	59%	31159
100 à 199	1338	12%	10043	88%	11381	73%	15550
200 à 299	306	8%	3672	92%	3978	79%	5048
300 et plus	541	7%	7585	93%	8126	82%	9901
Total	20632	26%	51489	64%	80247		

Les entreprises listées dans les DADS ont fait l'objet d'un retraitement afin de rapprocher autant que possible leur périmètre du périmètre MARS : ont été retenues les entreprises pour lesquelles au moins un établissement a déclaré des effectifs supérieurs à 10 en 2012, 2013 et 2014. Toutefois eu égard au mode de décompte des effectifs et aux périodes prises en compte des effets de bord parfois importants peuvent exister.

Source, DGT, base MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale)

- Une faible implantation syndicale

L'analyse des résultats issus du 1^{er} tour des élections professionnelles montre que **les organisations syndicales n'ont pas été en mesure soit de présenter des listes, soit d'atteindre le quorum (le nombre de votants n'est pas égal à la moitié des électeurs inscrits) dans la majorité des cas dans les PME.** Ce constat vaut autant pour les entreprises ayant organisé des élections DP et/ou CE, que sur un périmètre d'analyse ne comprenant que les entreprises ayant organisé des élections CE, dont ont été exclues les entreprises ayant organisé uniquement des élections DP.

Tableau n°13 - Présence syndicale à l'issue du 1er tour des élections professionnelles organisées entre 2009 et 2012 inclus, toutes IRP confondues (DP, CE, DUP)

Effectifs DADS 2014	Entreprises sans aucune IRP (1er tour)		Entreprises avec au moins 1 élu sur 1 IRP, mais au moins 1 siège vacant (1er tour)		Entreprises avec tous sièges pourvus, pour toutes les IRP (1er tour)		Total
11 à 49	32241	86%	861	2%	4379	12%	37481
50 à 99	13113	74%	1467	8%	3206	18%	17786
100 à 199	6420	58%	1740	16%	2908	26%	11068
200 à 299	1778	46%	852	22%	1260	32%	3890
300 et plus	2599	33%	2662	34%	2650	33%	7911
Total	56151	71,86%	7582	9,70%	14403	18,43%	78136

Pour 2111 entreprises, seuls des PV "2nd tour" ont été reçus ce qui explique l'écart entre le nombre total d'entreprises recensé dans le tableau 12 (80 247) et celui recensé dans le tableau 13 (78 136).

Source, DGT, base MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale)

Tableau n°14 - Présence syndicale à l'issue du 1er tour des élections professionnelles organisées entre 2009 et 2012 inclus, dans les institutions CE et DUP uniquement

Effectifs DADS 2014	Entreprises sans CE ou DUP 1er tour		Entreprises avec au moins 1 élu sur CE et DUP, mais au moins 1 siège vacant (1er tour)		Entreprises avec tous sièges pourvus, pour CE ou DUP (1er tour)		Total
11 à 49	2750	70%	345	9%	828	21%	3923
50 à 99	4747	61%	1112	14%	1960	25%	7819
100 à 199	4461	52%	1575	18%	2563	30%	8599
200 à 299	1540	43%	813	23%	1203	34%	3556
300 et plus	2385	32%	2586	34%	2594	34%	7565
Total	15883	50%	6431	20%	9148	29%	31462

Source, DGT, base MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale)

Lecture : Dans plus de la moitié des cas, il y a eu carence ou le quorum n'a pas été atteint pour désigner un CE ou une DUP au 1^{er} tour réservé aux organisations syndicales.

Tableau n°15 - Présence syndicale dans les établissements et entreprises à l'issue du 1^{er} tour des élections professionnelles

Etablissements sans SVE au bénéfice d'une OS au 1er tour		Effectifs DADS	Etablissements avec SVE au bénéfice d'une OS au 1er tour		Total
19299	81,4%	11 à 25	4414	18,6%	23 713
18805	72,7%	26 à 49	7044	27,3%	25 849
8502	59,1%	50 à 74	5886	40,9%	14 388
4209	49,2%	75 à 99	4340	50,8%	8 549
2379	42,8%	100 à 124	3183	57,2%	5 562
5052	26,8%	125 et plus	13817	73,2%	18 869
58 246	60,1%	Total	38 684	39,9%	96 930

Source, DGT, base MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale)

SVE : suffrage valablement exprimés.

Lecture : Dans 59,1% des établissements de 50 à 74 salariés d'entreprise de moins de 200 salariés ayant transmis des procès-verbaux d'élections professionnelles au centre de traitement du Ministère du Travail aucun suffrage n'a été valablement exprimé en faveur d'une organisation syndicale à l'issue du premier tour.

1.2. Des milliers de salariés et d'employeurs qui ne bénéficient pas du dialogue social

Dans les entreprises concernées, l'absence de représentation du personnel, souvent liée à l'absence de présence syndicale, est dommageable à la fois aux salariés et aux employeurs.

Pour les salariés, cette situation conduit à ne pas avoir d'instances de dialogue, par le biais de représentants élus ou désignés, où seraient présentées et débattues les décisions ayant des répercussions concrètes sur leurs conditions de travail, leur pouvoir d'achat, leur situation vis à vis de l'emploi, leur santé et leur sécurité. Ce constat est d'autant plus regrettable que les salariés concernés par la représentation du personnel expriment majoritairement des opinions favorables sur le rôle que jouent les représentants du personnel dans l'entreprise. L'étude DARES Analyses de novembre 2014 analyse montre que cette appréciation est encore plus répandue dans les entreprises où les représentants sont syndiqués. Ainsi, en présence de délégués syndicaux sur leur lieu de travail, 63% des salariés interrogés en 2011 considéraient que « *les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations* ».

Les salariés des PME privés de comité d'entreprise sont également exclus des activités sociales et culturelles qui bénéficient à ceux des plus grandes entreprises.

Cette démocratie sociale « à deux vitesses » est également dommageable pour les employeurs des PME qui ne peuvent compter sur la médiation des représentants du personnel en cas de conflit ou de difficulté.

Par ailleurs, l'absence d'implantation syndicale et de représentation du personnel les prive du bénéfice de tous les dispositifs qui reposent sur la négociation d'entreprise, par exemple en matière d'aménagement du temps de travail, les privant ainsi de la faculté d'utiliser les souplesses ouvertes par la législation et de mettre en place une organisation du temps de travail adaptée aux spécificités de l'entreprise.

1.3. La mise en place de la délégation unique du personnel (DUP) a connu un succès dans les entreprises de moins de 200 salariés

a/ Un mode de représentation adapté aux spécificité du dialogue social dans les PME

Depuis la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, l'employeur dans les entreprises de 50 à 199 salariés peut choisir de mettre en place une Délégation unique du personnel (DUP), après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Cette possibilité est ouverte à l'occasion de la mise en place d'un comité d'entreprise ou lors de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des DP.

La DUP juxtapose les deux instances que sont les DP et les CE sans les fusionner ; ce sont les DP qui auront les attributions confiées par la loi aux membres élus du comité d'entreprise. Elle permet néanmoins d'en rendre le fonctionnement plus fluide et d'adapter sa composition à la taille plus modeste des entreprises, tout en garantissant aux représentants un crédit d'heures et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs mandats.

Les règles applicables à cette instance (L. 2326-1 et suivants et R. 2326-1) sont rappelées dans l'encadré ci-dessous

1°/ Composition

Le nombre de délégués du personnel élus dans le cadre de la délégation unique varie selon l'effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2°/ Moyens

Réunions avec l'employeur

Les membres de la délégation unique sont convoqués par l'employeur pour les 2 réunions prévues pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise. L'ordre du jour est en principe distinct pour chacune de ces réunions.

Ces réunions se tiennent à la suite l'une de l'autre.

Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas déduit de leur crédit d'heures de délégation

Heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les membres de la délégation disposent d'un crédit de 20 heures par mois (contre 35 heures maximum pour les fonctions cumulées de membre du CE et de DP, en dehors du temps de réunion). Ce crédit d'heures remplace celui qui est propre aux membres des CE et celui qui est attribué aux DP.

b/ Un développement important qui traduit le succès de cette institution

60% des PME disposant d'IRP ont opté pour la DUP.

Les données de la DARES (enquête REPONSE, 2010-2011) montrent que dans les entreprises de moins de 200 salariés ayant une instance élue, **il y a plus de DUP que de CE : 60 % versus 40 %** selon l'enquête Réponses de la DARES. Le regroupement DP et CE est donc déjà une réalité pour la majorité des PME. Dans les entreprises mono établissements, cette part s'élève à 66%. Près d'une entreprise sur quatre ayant entre 200 et 300 salariés a également conservé une DUP.

Tableau n°17 - présence des DUP au sein des établissements dotés d'IRP

17.a/ En effectifs d'établissements

Tableau n°17.a - Etablissements dotés de DUP ou CE selon la taille de leur entreprise en 2011			Part d'établissements dotés de DUP parmi les établissements qui ont soit un CE soit une DUP
% établissements	DUP	CE	
taille entreprise			
20à49	4	5	
50à99	38	23	62%
100à199	46	36	56%
200à299	20	64	24%
50à199	41	28	59%

Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD Champs : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Lecture : en 2011 41% des établissements de 20 salariés et plus appartenant à des entreprises de 50 à 199 salariés signalent la présence d'une DUP ; 28% celle d'un CE

17.b/ En effectifs de salariés concernés

Tableau n°17.b - Salariés des établissements dotés de DUP ou CE selon la taille de leur entreprise en 2011					Part des salariés d'un établissement doté de DUP, parmi les salariés d'établissements qui ont soit un CE soit une DUP
% établissements	DUP		CE		
taille entreprise	effectifs	%	effectifs	%	
20à49	77923	5	89173	5	
50à99	451915	40	260159	23	63 %
100à199	520540	52	371438	37	58 %
200à299	152460	22	481268	69	24 %
50à199	972455	46	631597	30	60 %

Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Champs : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Lecture : En 2011, les établissements des entreprises de 50 à 199 salariés dotés de DUP représentent 46% des salariés de cette catégorie d'établissements.

Tableau n°18 - présence des DUP parmi les entreprises mono-établissement dotées d'IRP

18.a/ En effectifs d'entreprises

Tableau n°18.a - Etablissements MONO dotés de DUP ou CE selon la taille de leur entreprise en 2011			Part des entreprises dotées de DUP parmi les entreprises mono-établissement qui ont soit un CE soit une DUP
% établissements taille entreprise	DUP	CE	
	20à49	5	5
50à99	39	20	66%
100à199	64	31	67%
200à299	26	67	28 %
50à199	45	23	66 %

Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Champs : établissements MONO de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Lecture : en 2011 parmi les établissements des entreprises mono-établissements de 50 à 199 salariés 45% signalent la présence d'une DUP et 23% celle d'un CE.

18.b/ en effectifs de salariés concernés

Tableau 18.b - Salariés des établissements MONO dotés de DUP ou CE selon la taille de leur entreprise en 2011					Part des salariés d'entreprises mono-établissement dotées de DUP, parmi les salariés de celles qui ont soit un CE soit une DUP
% établissements taille entreprise	DUP		CE		
	effectifs	%	effectifs	%	
20à49	72084	6	72715	6	
50à99	304115	41	153780	21	66%
100à199	338406	62	182958	34	65%
200à299	84023	24	238492	69	26 %
50à199	642521	50	336738	26	66%

Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Champs : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Lecture : En 2011, les établissements des entreprises mono-établissement de 50 à 199 salariés dotés de DUP représentent 50% des salariés de cette catégorie d'établissements.

1.4. Un dispositif qui gagnerait à être étendu et amélioré

Nonobstant son succès, le dispositif légal encadrant la DUP gagnerait à être amélioré sur plusieurs points.

En premier lieu, la DUP ne concerne aujourd'hui que les entreprises de moins de 200 salariés alors que l'analyse des carences aux élections professionnelles montre qu'en matière de dialogue social et de présence syndicale, le seuil de 300 salariés est davantage pertinent pour

caractériser les PME. Ce seuil permet d'ailleurs d'adapter de nombreuses obligations liées aux relations collectives du travail, par exemple en matière d'information et de consultation du CE.

En second lieu, les dispositions actuelles de la loi sur la DUP ne permettent pas d'y intégrer le CHSCT, ce qui contribuerait pourtant à faciliter et améliorer la prise en compte des questions liées aux conditions de travail, au bénéfice des salariés.

Les comparaisons européennes montrent que la spécificité des PME est prise en compte dans l'ensemble des États, quelle que soit la forme des IRP :

En Allemagne, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si les salariés en prennent l'initiative dans les entreprises de 5 salariés et plus. Il n'existe pas d'instance élue d'autre nature comme les DP ou les CHSCT. Les obligations prennent en compte la plus petite taille des entreprises :

- **le nombre de membres du comité d'entreprise s'échelonne de 1 (pour les entreprises de 5 à 20 salariés) à 7 (pour les entreprises de 100 à 200 salariés)**. À partir de 200 salariés, le comité étant composé de 9 membres, ce qui entraîne la mise en place d'un bureau comportant trois membres. Ce nombre peut être augmenté si les effectifs de jeunes salariés impliquent de mettre en place une représentation spécifique (dans ce cas, le nombre de membres supplémentaires n'est pas fonction de la taille de l'entreprise mais du nombre de jeunes) ;
- à partir de 100 salariés, l'employeur doit également mettre en place un comité économique composé de 3 membres pour les plus petites entreprises (et jusqu'à 7 pour les plus grandes) ;
- **le système d'heures de délégation est plus modeste qu'en France** : ce n'est qu'à partir de 200 salariés qu'un salarié et un seul est exempté de ses activités professionnelles en vue de l'exercice de son mandat. En dessous de ce seuil, il n'existe pas d'heures de délégation. Les autres représentants bénéficient uniquement du droit à être rémunérés lorsqu'ils se rendent aux réunions du CE, sachant que les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;
- des règles simplifiées d'élection sont également prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En Espagne, la loi distingue entre les entreprises de moins de 50 salariés, qui doivent mettre en place des délégués du personnel et celles d'au moins 50 salariés, qui doivent mettre en place un comité d'entreprise.

Le nombre de représentants s'échelonne ainsi de 5 à 13 membres selon la taille des entreprises (5 membres du CE pour les entreprises de 50 à 100 salariés, 9 membres du CE pour les entreprises de 101 à 250 salariés, 13 membres pour les entreprises de 251 à 500 salariés).

La désignation d'un délégué syndical au sein du CE n'est obligatoire qu'au-delà de 250 salariés (mais les CE peuvent négocier en dessous de ce seuil).

En Italie, la représentation du personnel est de droit à compter de 15 salariés. Toutes les entreprises à partir de ce seuil sont concernées par une instance syndicale, de préférence unique (RSU), qui joue le rôle d'une IRP.

Au sein de cette instance, le nombre de membres salariés tient compte de la taille des entreprises : il est de 3, auquel s'ajoute un dirigeant salarié, de 15 à 200 salariés, puis s'élève à 6, auquel s'ajoutent 2 dirigeants salariés (jusqu'à 500 salariés). Ce n'est qu'à partir de 200 salariés que les RSU disposent de manière permanente d'un local à l'intérieur de l'entreprise. Dans les entreprises plus petites, elles ont le droit d'utiliser une salle pour leurs réunions.

Le seuil de 200 salariés est également pris en compte pour le temps dit de « détachement » accordés aux membres de la RSU. Ce temps est d'une heure par mois en dessous de 200 salariés et de huit heures par mois au-dessus de ce seuil. Les membres de la RSU ont par ailleurs le droit à un minimum de huit jours de congés (non payés) par an pour participer à des congrès syndicaux.

Au Royaume-Uni, de manière générale, la forme et les règles de fonctionnement et concernant les moyens des IRP sont laissées au libre choix de l'employeur et relèvent pour l'essentiel de bonnes pratiques. Toutefois, en matière de mise en place, les obligations fixées par le cadre légal tiennent compte de la plus petite taille des entreprises :

- à partir de 20 salariés, les syndicats indépendants peuvent exiger la reconnaissance par l'employeur. Cette reconnaissance emporte certains droits (notamment d'information et de consultation). En cas de refus de l'employeur, le syndicat peut se tourner vers un comité central d'arbitrage ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés, une législation de 2005 institue un droit à l'information et à la consultation ;
- pour les entreprises de plus de 250 salariés, les actions menées pour informer, consulter et impliquer les salariés doivent figurer dans le rapport d'activité.

Le guide de bonne conduite de l'autorité indépendante compétente en matière d'IRP, l'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) invite les employeurs à mettre en place au moins un représentant pour 50 salariés et un représentant par catégorie et d'organiser 4 réunions par an, en plus éventuellement de réunions ad hoc.

En Suède, la présence de syndicats pour représenter les salariés dans l'entreprise tient de manière générale aux choix des fédérations plus qu'à des seuils qui seraient liés à la taille de l'entreprise.

Toutefois, la loi prévoit que :

- pour les CA des entreprises : à partir de 25 salariés, les sections syndicales peuvent désigner deux membres titulaires et deux membres suppléants. Ce n'est qu'au-dessus de 1 000 salariés que ce nombre est porté à 3 ;
- des comités de sécurité (proches des CHSCT français) doivent être créés pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Entre 5 et 50, la loi n'impose que la désignation de délégués pour la sécurité sur les lieux de travail.

Les moyens des représentants syndicaux semblent largement pris en charge par les fédérations.

2. Objectifs poursuivis

Pour favoriser un dialogue social de qualité et développer la représentation du personnel dans les PME, les présentes mesures du projet de loi vise à :

1° étendre la possibilité de mettre en place une DUP à toutes les entreprises de moins de trois cent salariés ;

2° étendre la DUP au CHSCT en garantissant le maintien des compétences et de la personnalité juridique du CHSCT ;

3° dans ce cadre, garantir aux représentants du personnel leurs moyens et rendre le fonctionnement plus simple et plus lisible.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. Le relèvement du seuil de la DUP à 300 salariés

Auparavant prévue pour les entreprises dont l'effectif de salariés est supérieur à 50 salariés et inférieur à 200, le présent projet de loi étend sa mise en place aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Le projet de loi prévoit que l'employeur décide de la mise en place de la DUP après avoir consulté les DP et, s'ils existent, le CE et le CHSCT. Cette faculté est exercée lors de la mise en place ou du renouvellement de l'une des trois instances. Afin d'organiser des élections à une date commune, l'employeur peut proroger ou réduire les mandats des représentants des deux autres IRP.

Le nombre de représentants élus à la DUP sera fixé par décret en tenant compte des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres composant la DUP. Compte tenu des concertations menées, ce nombre serait établi ainsi qu'il suit :

- 1° de 50 à 74 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 2° de 75 à 99 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 3° de 100 à 124 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 4° de 125 à 149 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 5° de 150 à 174 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 6° de 175 à 199 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- 7° de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 8° de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Chiffres hors délégués syndicaux que les organisations représentatives pourraient désigner.

En cohérence avec les heures de délégation présentées ci-après, les moyens de la DUP élargie seraient donc du même ordre de grandeur que la situation actuelle DUP+CHSCT.

3.2. L'intégration du CHSCT

Jusqu'à présent la DUP regroupe le CE et les DP.

Le présent projet de loi prévoit l'élargissement de la DUP aux attributions du CHSCT. A cette fin, l'employeur peut mettre en place la DUP à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement de l'une des trois instances. .

Afin d'assurer la sécurité juridique des entreprises où il existe aujourd'hui une DUP, le projet de loi prévoit que pour ces entreprises, l'employeur aura le choix entre élargir la DUP au CHSCT, ou bien la conserver dans sa configuration actuelle. .

3.3. L'adaptation de ses règles de fonctionnement

Le projet de loi maintient le principe selon lequel la DUP regroupe les IRP sans les fusionner. Les membres de la DUP exerceront les attributions des DP, du CE et du CHSCT. Le présent projet de loi prévoit plusieurs adaptations :

- 1°/ la DUP est réunie tous les deux mois par l'employeur et exerce ses fonctions de CHSCT au moins lors de quatre réunions au cours de l'année ;
- 2°/ un secrétaire est désigné et exerce les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT ;
- 3°/ l'ordre du jour de la DUP est déterminé entre le secrétaire de la DUP et l'employeur, les consultations obligatoires étant inscrites de plein droit. Il est communiqué aux représentants 5 jours au moins avant la séance ;
- 4°/ lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour de la DUP concerne à la fois les attributions exercées au titre du CE et du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique sous réserve que les membres extérieurs du CHSCT, visés aux articles L. 4613-2 et L. 4614-11 (inspecteur du travail, médecin du travail, ingénieur de la CARSAT) aient été invités. L'avis devra être rendu dans les délais applicables au CE ;
- 5°/ la DUP a recours à une expertise commune sur les projets ou questions qui ouvrent droit à une expertise du CE et à une expertise du CHSCT ;
- 6°/ l'avis de la DUP est rendu dans les délais applicables au CE ;
- 7°/ les membres suppléants de la DUP participent aux réunions en cas d'absence des titulaires ; ils le font dans ce cas avec voix délibérative. Lorsque le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise en application de l'article L. 2323-8, ils participent de droit à la réunion avec voix consultative.

Un accord pourra comporter des dispositions plus favorables.

3.4. L'amélioration des moyens des représentants du personnel

Les représentants du personnel à la DUP bénéficieront d'heures de délégation définies par un décret en Conseil d'État, un accord collectif pouvant prévoir un régime plus favorable. Les heures seront variables selon l'effectif de salariés de l'entreprise et fixées comme suit dans le décret, de sorte que les moyens actuels des représentants membres de la DUP et du CHSCT soient globalement préservés :

- 1°/ de 50 à 74 salariés : 13 heures par mois ;
- 2°/ de 75 à 99 salariés : 14 heures par mois ;
- 3°/ de 100 à 124 salariés : 15 heures par mois ;
- 4°/ de 125 à 149 salariés : 17 heures par mois ;
- 5°/ de 150 à 174 salariés : 18 heures par mois ;
- 6°/ de 175 à 299 salariés : 19 heures par mois.

Les heures de délégation des délégués syndicaux ne sont pas modifiées.

Le projet de loi prévoit une avancée par rapport au régime actuel de la DUP, permettant aux représentants du personnel titulaires de répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent dans le mois. Ils devront en informer l'employeur. Cette mutualisation sera laissée à leur libre choix, avec une limite : elle ne pourra conduire un membre de la délégation à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

3.5. La clarification des règles issues de la jurisprudence sur les établissements distincts

Dans le silence de la loi, le juge a considéré qu'il est impossible de faire coexister plusieurs systèmes, et notamment d'élire des délégués du personnel avec ces seules fonctions au sein d'un établissement, si le principe d'une délégation unique a été adopté au niveau de l'entreprise (CE, 8 sept. 1995, n° 160.301 ; Cass. soc., 14 déc. 1995, n° 94-60.578, Bull. civ. V, n° 349).

Le projet de loi prévoit de reprendre cette jurisprudence, en précisant que dans les entreprises comportant des établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct au sens du comité d'établissement.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

L'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes est pris en compte pour la composition de la DUP. Comme prévu à l'article 5 du projet de loi, la composition des listes devra refléter la proportion de chaque sexe dans le collège électoral concerné.

4.2. Impacts sociaux

3 000 entreprises couvrant plus de 600 000 salariés pourraient bénéficier du relèvement du seuil de la DUP de 200 à 300 salariés. Au total, 30 000 entreprises couvrant environ 3 millions de salariés pourront mettre en place une DUP.

- Pour les employeurs :

La mise en place de la DUP permet de simplifier le fonctionnement du dialogue social : des réunions moins nombreuses, davantage consacrées à des questions stratégiques, des élus plus nombreux pour traiter ensemble les différentes problématiques de l'entreprise.

Par ailleurs, un effet supplémentaire sera lié à la simplification du fonctionnement : ordre du jour, recueil d'avis, dialogue direct sur l'ensemble des aspects d'un projet.

- Pour les représentants du personnel :

Les représentants du personnel seront plus nombreux au sein de la DUP et auront des échanges plus efficaces, plus stratégiques avec la direction.

- Pour les salariés et les employeurs des PME :

La réforme de la DUP devrait contribuer à l'amélioration de la présence d'élus et de représentants syndicaux dans les PME. Les salariés et les employeurs bénéficieront des effets positifs du dialogue social.

4.3. Impacts économiques et financiers

Cette mesure permettra de développer le dialogue social dans les PME, selon des modalités adaptées à leurs spécificités, ce qui devrait avoir un impact positif sur leur performance économique.

Le nombre de réunions obligatoires sera réduit afin d'en faire des moments de discussion plus stratégiques avec le chef d'entreprise.

Selon un sondage réalisé par l'ANDRH en février-mars 2015 auprès de 479 DRH, 87% des DRH seraient ainsi favorables à l'élargissement de la DUP jusqu'à 300 salariés.

4.4. Impacts sur l'emploi

La mesure proposée permettra de neutraliser l'effet de seuil actuel à 200 salariés. Elle recrée certes un seuil à 300 salariés, mais avec un effet atténué puisque si la DUP a fonctionné, l'employeur pourra conclure un accord permettant de regrouper les IRP. Un fonctionnement plus simple et plus efficace pourra avoir des effets positifs en termes de productivité, et indirectement sur l'emploi.

4.5. Impacts administratifs

Le principal impact administratif a trait à l'information des services déconcentrés afin de garantir la qualité de leurs missions d'information et de contrôle.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

Le projet de loi prévoit que pour les entreprises disposant d'une DUP au jour de l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur a la faculté de l'élargir au CHSCT à l'occasion du renouvellement de la DUP ou du CHSCT, ou de la maintenir dans sa configuration existante.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.3. Textes d'application

Un décret en Conseil d'État devra définir :

- le nombre minimal de représentants qui composent la DUP ;
- les conditions dans lesquelles le secrétaire est désigné par les membres de l'instance ;
- les conditions dans lesquelles la DUP a recours à une expertise commune du CE et du CHSCT ;
- le crédit d'heures minimal dont bénéficient les membres de la DUP.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

II. Le regroupement d'institutions par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés (*article 9*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *Les grandes entreprises sont concernées par des obligations en matière d'IRP qui sont- source d'une réelle complexité*

Les employeurs sont soumis à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel (RP) à partir d'un seuil d'effectif de salariés, apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement : élection de délégués du personnel (DP) à partir de 11 salariés, élection d'un comité d'entreprise (CE) à partir de 50 salariés. La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire à partir de 50 salariés pour un établissement. A côté des représentants élus existent également les représentants désignés (DS, RSS et RSCE)

Les entreprises sont soumises en outre à des obligations supplémentaires liées à leur effectif:

- La mise en place au sein du CE de plusieurs commissions, comme la commission d'information et d'aide au logement (L. 2325-27) ou celle sur la formation professionnelle ;
- A partir de 500 salariés : les membres du CHSCT disposent d'un plus grand nombre d'heures de délégation (15 heures) (L. 4614-3). L'employeur doit réserver un siège de titulaire aux cadres (L. 2324-11) ;
- A partir de 1000 salariés : l'employeur doit mettre en place une commission économique au sein du CE (L. 2325-23) ainsi qu'un comité d'entreprise européen (L. 2341-1) ;
- A partir de 1500 salariés : les membres du CHSCT disposent d'un plus grand nombre d'heures de délégation (20 heures).

Par ailleurs, les règles définies par la jurisprudence sur la mise en place d'IRP dans les établissements peuvent aboutir à des configurations très complexes dans les grandes entreprises. Les IRP mises en place dans les établissements distincts bénéficient pour l'essentiel des mêmes prérogatives que celles du niveau central, notamment le droit d'ester en justice et de recourir à des expertises.

La jurisprudence sur les établissements distincts :

- Pour le CE : En application de la jurisprudence administrative (*CE, 1er juin 1979, Société SIEMENS*), trois critères cumulatifs définissent l'établissement distinct : une implantation géographique distincte, une certaine stabilité, un degré d'autonomie suffisant permettant le fonctionnement de l'institution représentative pour l'exécution du service et la gestion du personnel. Les deux premières conditions ne sont pas à elles seules suffisantes pour entraîner la qualification d'établissement distinct. Le critère déterminant est l'autonomie dont bénéficie l'établissement (*CE, 27 mars 1996 ; CE, 26 juillet 1996, Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ; CE, 29 juin 1973, Compagnie des wagons-lits*).

Le Conseil d'État définit ce dernier critère de la façon suivante : une comptabilité propre (cet élément n'étant plus systématiquement examiné par le Conseil d'État aujourd'hui), des pouvoirs en matière de gestion du personnel et des pouvoirs de décision dans l'exécution du service ;

- Pour le DP : Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802, Bull. civ. V, n° 35) que les DP constituent avant tout une instance de proximité, à la différence du comité d'entreprise. La Chambre sociale réaffirme ainsi avec constance, le principe suivant lequel l'établissement distinct pour les élections des délégués du personnel se caractérise par un regroupement de salariés (au moins 11) constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations ;

- Pour le CHSCT : le cadre de mise en place doit représenter une communauté géographique et sociale assez homogène pour permettre des contacts faciles entre les membres du comité et les salariés qu'ils représentent (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.802, Bull. civ. V, n° 35).

Les DRH comme les organisations syndicales s'accordent à considérer que dans certains cas, la multiplication d'instances au sein de l'entreprise n'est pas propice à la qualité du dialogue social et engendre la multiplication de réunions ayant le même objet sans réel bénéfice ni valeur ajoutée. Pour les employeurs, cette situation implique lourdeur et complexité. Pour les représentants du personnel, elle nuit à leur capacité à peser de manière effective et cohérente sur les décisions des employeurs dans la mesure où ils n'ont pas de vision transversale. Il est donc nécessaire de décloisonner le fonctionnement des institutions représentatives du personnel au profit d'une meilleure fluidité du dialogue social dans l'entreprise.

1.2. Ces obligations s'appliquent de manière uniforme à toutes les entreprises avec peu d'adaptations possibles

L'essentiel des obligations en matière d'IRP est défini par la loi et le règlement. Les possibilités d'adaptations sont rares et encadrées.

Elles concernent :

- la négociation préélectorale du nombre et le périmètre des établissements distincts pour l'élection des membres du CE (L. 2327-7) ou pour l'élection des DP (L. 2314-31). Les conditions de majorité sont toutefois très strictes ;
- la possibilité introduite par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi de mettre en place à titre ponctuel une instance de coordination des CHSCT ;
- la possibilité de prévoir par accord collectif des dispositions plus favorables, par exemple concernant les moyens des IRP ;
- la définition de règles de fonctionnement du CE dans le cadre de son règlement intérieur.

Cette uniformité « à la française » ne permet pas de prendre en compte la diversité de structuration des entreprises de taille intermédiaire et des grandes entreprises. Celles-ci s'organisent en effet selon des modèles économiques et sociaux très différents, selon leur secteur d'activité (industriel, commercial, services), leur structure financière, leur organisation interne (pouvoir centralisé ou décentralisée), leur implantation géographique, etc.

Ainsi, dans une entreprise implantée sur tout le territoire et commercialisant des articles de sport et de loisirs, la centralisation des RH a conduit en pratique à une forte prééminence du comité central d'entreprise sur les comités d'établissements.

Loin de permettre un droit égal à la représentation des salariés, cette uniformité enferme le dialogue social dans des règles trop contraignantes car trop uniformes et freine les innovations.

Pourtant, le cadre du dialogue social et les IRP font l'objet d'un intérêt des entreprises et des organisations syndicales, comme le montre la quantité d'accords conclus chaque année sur ce sujet. En 2013, 2 117 accords ont été signés sur ce thème ce qui représente tout de même 7% des accords signés.

1.3. Le diagnostic d'une trop grande rigidité est aujourd'hui largement partagé

Ce constat est désormais partagé par de nombreux acteurs du dialogue social.

Ainsi, Louis Gallois dans son rapport remis au Premier ministre le 5 novembre 2012 estime, s'agissant des IRP, que « *la négociation sur les IRP permettra d'établir de nouvelles bases pour le dialogue dans l'entreprise. Il s'agit d'une part de simplifier et de clarifier, et d'autre part, de permettre aux représentants du personnel d'être mieux en capacité d'exprimer leur point de vue, plus tôt dans le processus d'élaboration des stratégies d'entreprise, pour être mieux en mesure d'anticiper les évolutions à venir* »⁵.

Le rapport intitulé : « Les CHSCT au milieu du gué » remis le 28 février 2014 par P. Y. Verkindt au ministre du travail soulignait également que la représentation trop morcelée des salariés au sein de plusieurs institutions (CE, DP, CHSCT) ne permettait pas aux représentants la meilleure expression de l'intérêt des salariés. Il proposait pour y remédier : « *d'autoriser et*

⁵ Rapport « Pacte pour la compétitivité de l'industrie française » de L. Gallois, 5 novembre 2012, p. 56.

[de] faciliter la négociation dans les établissements et entreprises d'au moins 50 salariés d'expérimentations tendant à la fusion dans une même instance du CHSCT et des délégués du personnel »⁶.

1.4. La comparaison avec nos voisins européens montre que d'autres configurations plus souples ou plus simples peuvent fonctionner

Dans la plupart des grands pays européens, la représentation des salariés est assurée par les syndicats et parfois l'équivalent d'un comité d'entreprise (Allemagne, Belgique, Espagne).

En Allemagne, la loi prévoit la mise en place d'une instance unique qui est compétente à la fois pour les informations consultations et la négociation. La représentation des salariés dans les entreprises est en premier lieu assurée par le comité d'entreprise (*Betriebsrat*), qui peut être mis en place dans chaque établissement d'au moins cinq salariés. Ce conseil d'établissement est élu à l'initiative des salariés, sa mise en place n'étant pas obligatoire.

Le comité d'entreprise est l'unique IRP, qui peut également être mis en place au niveau des établissements dans les entreprises allemandes.

Si les délégués syndicaux (*Vertrauensleute*) sont, en droit, les seuls habilités à négocier les accords d'entreprise, dans les faits, les syndicats ont de moins en moins de délégués dans les entreprises.

Les comités d'entreprise, dont les membres sont syndiqués à 75%, constituent ainsi le principal moyen de représentation du personnel pour les syndicats.

En Espagne, la loi définit un cadre général pour la mise en place d'IRP (délégués du personnel en dessous de 50 salariés, comité d'entreprise au-dessus, délégué syndical à partir de 250 salariés, etc.).

Les accords d'entreprises interviennent largement en matière de droit syndical pour définir :

- le règlement et le mode de fonctionnement des IRP ;
- l'établissement d'un système dit de « bourse syndicale » (d'heures ou financière) ;
- l'augmentation du nombre de délégués syndicaux ;
- l'utilisation dans le temps et la mutualisation entre les représentants de leurs heures de délégation.

En Italie, l'organe de représentation syndicale (la RSU), mise en place dans les établissements de plus de 15 salariés, exerce également des fonctions de représentation du personnel. Le Représentant des travailleurs pour la sécurité, qui exerce les attributions prévues par la loi en matière d'hygiène et de sécurité, est désigné ou élu au sein de la RSU.

La loi prévoit un nombre de représentants minimal pour ces instances, ainsi qu'un socle de moyens, mais des accords collectifs peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Le Royaume-Uni ne dispose pas de structure universelle de représentation des travailleurs sur le lieu de travail. Il n'existe pas de mécanisme légal de représentation permanente des travailleurs sur le lieu de travail. Les syndicats constituent le principal organe de

⁶ Rapport « le CHSCT au milieu du gué » de P. Y. Verkindt, 28 février 2014, proposition 4 p. 56.

représentation. La représentation du personnel est donc largement décidée de gré à gré, en dehors de quelques règles d'ordre public fixées par la loi (notamment pour garantir le respect des directives communautaires sur le transfert et le licenciement).

En Suède, les travailleurs sont représentés sur leur lieu de travail par l'organisation syndicale locale, qui est largement responsable de la définition à la fois de sa présence et des moyens des représentants dans les entreprises.

De manière générale, les conventions collectives sont la source principale du droit du travail, le cadre législatif étant essentiellement supplétif.

Le cadre légal des IRP est défini par une loi de 1976, dite « MBL » qui prévoit que les salariés participent aux décisions importantes de l'entreprise et impose certaines obligations d'information et de consultation, ainsi que le droit pour les organisations syndicales d'imposer certaines négociations.

2. Objectifs poursuivis

Pour favoriser un dialogue social de qualité et développer la représentation du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'article 9 du projet de loi vise à :

- permettre un regroupement à géométrie variable des IRP de droit commun par accord majoritaire ;
- assouplir les règles de fonctionnement afin de rendre le dialogue plus efficace.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. Le regroupement d'instances par accord majoritaire et à géométrie variable

L'article 9 du projet de loi prévoit que, par accord majoritaire, dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, les IRP peuvent être regroupées.

L'alternative aurait été de créer une instance unique, obligatoire dans l'ensemble des entreprises, les modalités de fonctionnement seules relevant de l'accord. Cette proposition, qui permet moins d'adaptation, a été envisagée par les partenaires sociaux mais n'a pas fait l'objet d'un accord.

Les regroupements d'instance seraient à géométrie variable, en fonction du souhait des partenaires sociaux. La nouvelle instance mise en place comprend l'employeur et une délégation du personnel, et peut exercer, en fonction des stipulations de l'accord, l'ensemble des attributions confiées :

- soit au CE et aux DP ;
- soit au CE et au CHSCT ;
- soit aux DP et au CHSCT ;
- soit au CE, aux DP et au CHSCT.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'accord d'entreprise majoritaire pourra prévoir que tout ou partie de ces établissements sera concerné par un regroupement d'instances. La loi prévoit également la possibilité, en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise, de créer une instance regroupée par accord majoritaire d'établissement.

L'élection des représentants suivra les règles de l'élection du comité d'entreprise, à l'exception des instances qui regrouperont DP et CHSCT, pour lesquelles l'élection suivra les règles de celle des délégués du personnel.

De la sorte, par la voie de la négociation, l'entreprise pourra définir l'architecture de représentation la plus adaptée à ses spécificités. Ainsi, au sein d'un établissement regroupant les fonctions support, il pourra être décidé de regrouper les institutions de proximité (DP et CHSCT) en maintenant le CE comme instance de dialogue sur les questions économiques et stratégiques. Dans un établissement industriel de la même entreprise, il pourra être décidé en revanche de regrouper DP et CE et de maintenir le CHSCT pour traiter des questions de santé au travail et de sécurité.

3.2. Des règles de fonctionnement définies par l'accord

Le projet de loi prévoit que l'accord majoritaire fixera les règles de fonctionnement de l'instance, notamment :

- 1°/ le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne pourra être inférieur à une réunion tous les deux mois ;
- 2°/ les modalités selon lesquelles l'ordre du jour sera établi et communiqué en temps utile aux représentants du personnel ;
- 3°/ le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants ;
- 4°/ le nombre d'heures de délégation dont bénéficieront les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions. Ce nombre ne pourra être inférieur à un nombre fixé par un décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et de l'étendue des compétences de l'instance. L'accord pourra également prévoir, le cas échéant, les modalités selon lesquelles les représentants du personnel peuvent se répartir entre eux leurs heures de délégation ;
- 5°/ le nombre de jours de formation dont bénéficieront les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions. Ce nombre ne pourra être inférieur à un minimum fixé par un décret en Conseil d'État ;
- 6°/ pour les instances qui regrouperont notamment le CHSCT :
 - la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission « hygiène, sécurité et conditions de travail », à laquelle pourront être confiées par délégation tout ou partie des attributions du CHSCT et qu'elle exercera pour le compte de cette instance ;

- le nombre minimal de réunions de l'instance consacrées aux attributions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, qui ne pourra être inférieur à 4 par an.

L'accord pourra également prévoir la mise en place des commissions du comité d'entreprise, à savoir la commission économique, la commission de la formation, la commission d'information et d'aide au logement et la commission de l'égalité professionnelle (respectivement prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27 et L. 2325-34). La mise en place de la commission des marchés prévue depuis la loi du 5 mars 2014 pour les CE bénéficiant de moyens importants sera quant à elle obligatoire, dans les mêmes conditions que pour les CE.

À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles applicables seront :

- celles prévues pour le comité d'entreprise pour les instances qui regroupent le comité d'entreprise ;
- celles prévues pour le CHSCT pour les instances qui ne regroupent pas le comité d'entreprise.

À défaut de stipulations de l'accord sur le nombre d'heures de délégation, les règles relatives au nombre de représentants, au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'État.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

L'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes est pris en compte pour la composition de l'instance. Comme prévu dans la partie du projet de loi afférente à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP, la composition des listes devra refléter la proportion de chaque sexe dans le collège électoral concerné.

4.2. Impacts sociaux

Environ 7 000 entreprises couvrant 7 millions de salariés seraient potentiellement concernées.

La possibilité d'adapter les IRP au sein d'une entreprise doit contribuer à l'amélioration du dialogue social.

4.3. Impacts économiques et financiers

Le regroupement des IRP peut permettre de rendre plus efficace le dialogue social, ce qui devrait contribuer à la performance économique des entreprises concernées.

4.4. Impacts sur l'emploi

La possibilité de conclure un accord pour regrouper les instances permettra d'atténuer le seuil de 300 salariés au-delà duquel l'employeur ne peut plus recourir à la DUP. Ce regroupement aura comme conséquence un fonctionnement plus lisible et plus efficace, ce qui pourra engendrer des effets positifs en termes de productivité, et indirectement sur l'emploi.

4.5. Impacts administratifs

Le principal impact administratif a trait à l'information des services déconcentrés afin de garantir la qualité de leurs missions d'information et de contrôle.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises

5.2. Textes d'application

Un décret en Conseil d'État devra définir :

- le nombre minimal de représentants du personnel au sein du regroupement d'instances applicable à l'accord et à défaut d'accord ;
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance applicable à l'accord et à défaut d'accord, en fonction des effectifs de l'entreprise et des compétences de l'instance ;
- le nombre minimal d'heures de formation dont bénéficient les membres de l'instance applicable à l'accord et à défaut d'accord.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

III. La clarification des compétences des institutions représentatives du personnel (*article 10*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *La définition actuelle des compétences des IRP favorise les consultations multiples et trop souvent formelles sur un même projet*

a/ La loi est aujourd'hui succincte sur les compétences respectives des IRP aux niveaux central et local

Les dispositions générales du code du travail relatives à la question de l'articulation des niveaux de consultation ne permettent pas de circonscrire précisément tant le champ que le moment de la consultation des instances locales par rapport à celle des instances centrales.

Le **comité central d'entreprise** exerce les attributions économiques qui concernent **la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement**. Le CCE est notamment informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise (*article. L. 2327-2 CT*).

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements (*article L. 2327-15 CT*).

Dans le cas des entreprises à établissements multiples, les informations et consultations du comité d'entreprise prévues par le code du travail s'appliquent au CCE et aux comités d'établissement selon leurs compétences respectives sans qu'il soit besoin de le préciser dans les dispositions se rapportant à chaque information et consultation.

Dans les entreprises à structure complexe où coexistent plusieurs établissements, la question se pose donc de déterminer qui du comité d'établissement et/ou du comité central d'entreprise doit être consulté et dans quel ordre

b/ La jurisprudence relativement abondante de la Cour de cassation conduit à imposer plusieurs consultations sur un même projet

Il ressort de la jurisprudence que la détermination du comité compétent dépend de l'objet de la décision et de l'étendue des pouvoirs laissée aux chefs d'établissement. Cette recherche doit faire l'objet d'une appréciation au cas par cas.

En pratique, la Cour de cassation a notamment jugé que :

- **si la question intéresse l'ensemble de l'entreprise et n'implique aucune disposition particulière relevant des chefs d'établissement** : seul le CCE est informé et consulté (*Cass. crim., 17 janvier 1984, n° 82-94.159P*) ;

- **si la mesure est générale à l'entreprise mais suppose des modalités d'application décidées par les chefs d'établissement** : elle entraîne une double consultation du CCE sur la

décision générale, des comités d'établissement sur l'application (*Cass. crim.*, 26 juillet 1988, n° 87-82.181P ; *Cass. soc.*, 5 juillet 2006, n° 04-18.814 ; *Cass. soc.*, 1er avril 2008, n° 07-12.713) ;

- **si la mesure est spécifique à l'établissement** : le comité d'établissement est seul concerné (*Cass. crim.*, 3 février 1981, n° 79-94.250).

1.2. Ce cadre juridique est complexe et insécurisant, sans réel bénéfice pour le dialogue social

a/ Ce cadre est en premier lieu complexe : il implique des procédures très lourdes dans des circonstances où l'efficacité du dialogue social est pourtant cruciale.

La mise en œuvre d'un projet global décliné de manière uniforme dans les établissements concernés et ayant des implications sur les conditions de travail peut ainsi donner lieu à une répétition de réunions d'information puis de consultation des instances locales (comités d'établissements et CHSCT) sans réel apport en termes de contenu. Au demeurant, en pratique, ces processus d'information-consultation sont gérés de manière différente selon les entreprises :

- Soit l'instance centrale (CCE) affirme sa prééminence et prend en compte les aspects locaux de mise en œuvre des projets, les instances locales n'étant alors qu'informées après l'avis rendu par l'instance centrale ;
- Soit, au contraire, cette même instance refuse de se prononcer tant que tous les avis des instances locales ne lui ont pas été transmis.

.Une grande entreprise opérant un déménagement d'une partie de son siège au sein de la même ville, sans aucune remise en cause d'emplois a par exemple dû tenir 73 réunions IRP au total soit : 53 CHSCT, 12 Inter CHSCT, 5 CE, 3 CCE.

b/ Ce cadre est en outre insécurisant car certains aspects ne sont pas clarifiés par le droit.

S'agissant notamment du cadre des consultations du CCE et des comités d'établissements, la loi est aujourd'hui imprécise sur :

- la définition d'une mesure spécifique à l'établissement.

La jurisprudence tend à considérer que le critère est celui de la nécessité de mesures particulières d'adaptation relevant de la compétence du chef d'établissement (*Cass. Soc.*, FNAC Etoile, 07-12713, 1^{er} avril 2008) mais d'autres décisions ont utilisé des termes différents qui laissent penser que ce critère n'est pas exclusif.

- le contenu même des consultations respectives du CCE et des comités d'établissement en cas de double consultation. La loi est silencieuse à ce sujet.

Certains arrêts de la Chambre sociale peuvent conduire à considérer que, par nature, toute mesure d'adaptation d'un projet global relèverait de la compétence du chef d'établissement. Or, en pratique, il n'en est pas nécessairement ainsi : la mise en œuvre d'un nouveau système d'information peut être échelonnée, par exemple, selon un calendrier fixé au niveau central et non pas au niveau des chefs d'établissements.

La Cour de cassation considère que dans les cas où le CCE et les comités d'établissement doivent être tous deux consultés dans le cadre d'un projet de réorganisation nationale, leurs consultations sont complémentaires :

- la consultation du CCE porte sur le projet lui-même,
- la consultation des comités d'établissement porte sur les conditions de mise en œuvre de ce projet dans l'établissement.

Il ressort notamment d'un arrêt de la chambre sociale du 5 juillet 2006 (n°04-18.814) qu'en cas de réorganisation de l'entreprise, le comité d'établissement n'a pas à être consulté sur la décision de principe de la direction mais sur la mise en œuvre de la décision par le directeur d'établissement, ou sur les mesures propres à l'établissement.

- L'ordre dans lequel les différentes instances doivent être consultées

Cet ordre n'est pas légalement défini. La seule obligation est que les deux procédures soient bien distinctes. Ainsi, le fait qu'il soit demandé aux comités d'établissements de donner leur avis alors même que le comité central d'entreprise n'a pas donné le sien ne constitue pas en soi une irrégularité.

Ce flou relatif est source d'insécurité pour les acteurs, a fortiori lorsque le contexte favorise certaines tensions, par exemple en cas de restructurations.

L'ensemble de ces aspects favorise un dialogue social centré sur les procédures, au détriment du contenu et de la nécessaire confiance mutuelle. Par ailleurs, l'éclatement des avis peut nuire à la force et à la cohérence de l'expression de l'intérêt des salariés par les institutions représentatives du personnel.

1.3. Certaines avancées ont été introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE), qui traduit une volonté de simplifier

Le diagnostic des faiblesses du droit actuel est aujourd'hui largement partagé. Certaines mesures ont été souhaitées par les partenaires sociaux signataires de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi et reprises dans la loi du 14 juin 2013.

La loi a d'abord prévu une procédure spécifique pour les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'article L. 1233-36 du code du travail issu de la loi sur la sécurisation de l'emploi définit clairement dans quel cas les comités d'établissement, lorsqu'ils existent, sont consultés (« l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement

concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément ») et prévoit désormais une procédure circonscrite dans le temps et sécurisée.

Par ailleurs, la loi, reprenant les stipulations de l'ANI, a prévu la possibilité pour l'employeur de mettre en place une instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) dans le cadre de projets communs à plusieurs établissements. Cette instance a recours à une expertise unique qui se substitue à celle des CE.

2. Objectifs poursuivis

La mesure de clarification des compétences des institutions représentatives du personnel vise à simplifier l'articulation des informations et des consultations des IRP, notamment dans le cadre de projets qui concernent un champ plus large que celui de l'établissement.

Les mesures envisagées veillent à respecter le principe « d'effet utile » des informations et des consultations reconnu par le droit communautaire, notamment la directive 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. *Une articulation plus simple entre comité central d'entreprise (CCE) et comités d'établissements*

La présente mesure du projet de loi clarifie les compétences respectives du CCE et des comités d'établissement en prévoyant :

1°/ que le comité central d'entreprise est 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 ;
- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mises en œuvre ne sont pas encore définies. Dans ce cas, il est précisé que ces mesures feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié.

Sont à ce titre concernés, par exemple, les principes d'acquisition ou de cession d'une entité économique autonome.

2°/ que le comité d'établissement est quant à lui consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Par ailleurs, il organise le séquençage dans le temps de ces consultations en prévoyant que:

- les délais introduits par la LSE aux termes desquels le CE est réputé avoir rendu un avis négatif s'appliquent au CCE ;

- lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs établissements, l'avis rendu par chaque établissement est transmis au CCE dans des délais fixés par décret en Conseil d'État ;
- lorsqu'il y a consultation à la fois de l'ICCHSCT et d'un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'ICCHSCT dans des délais fixés par un décret en Conseil d'État.

3.2. La clarification du rôle de l'ICCHSCT

La mesure clarifie la stricte compétence de désignation d'un expert dévolue à l'ICCHSCT.

Par ailleurs, il prévoit que cette instance, lorsqu'elle existe, est seule 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 qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts juridiques

En clarifiant le droit applicable, ces mesures devraient contribuer à limiter les contentieux sur les procédures d'information-consultation.

4.2. Impacts sociaux

Ces mesures favoriseront un dialogue social plus serein et centré sur les enjeux de fond.

4.3. Impacts économiques et financiers

En contribuant à un dialogue social de meilleure qualité, ces mesures sont favorables à la performance économique.

4.4. Impacts administratifs

Le principal impact administratif a trait à l'information des services déconcentrés afin de garantir la qualité de leurs missions d'information et de contrôle.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. Textes d'application

Un décret en Conseil d'État devra fixer :

- les délais dans lesquels l'avis rendu par chaque comité d'établissement est rendu au CCE en cas de double consultation de ces instances ;
- les délais dans lesquels l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'ICCHSCT lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'ICCHSCT et un ou plusieurs CHSCT.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE et le COCT ont été consultés le 10 avril 2015.

IV. L'amélioration du fonctionnement du CHSCT (article 11)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. Un périmètre de mise en place des CHSCT qui prive de représentation certains salariés

Le premier alinéa de l'article L. 4611-1 du code du travail prévoit qu'« *un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés.* ». Une interprétation restrictive de cet alinéa aboutit à ce qu'au sein d'une entreprise comportant plusieurs établissements distincts (au sens « établissement CHSCT » fixé par la jurisprudence), seuls les salariés du ou des établissements d'au moins 50 salariés soient couverts par un CHSCT.

La nouvelle rédaction proposée de cet alinéa, dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 19 février 2014, crée le droit pour tout salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés d'être couvert par un CHSCT, même lorsqu'il travaille dans un établissement de moins de 50 salariés.

1.2. Une durée de mandat CHSCT inadaptée

La loi n°2005-882 du 2 août 2005 a porté la durée du mandat des représentants du personnel au comité d'entreprise et des délégués du personnel de deux à quatre ans, alors que celui des CHSCT est demeuré à deux ans. Cette durée limitée pose plusieurs difficultés :

- le collège désignatif des représentants du personnel au CHSCT étant composé des représentants du personnel au comité d'entreprise et des délégués du personnel, le décalage de la durée de leurs mandats respectifs n'est pas satisfaisant ;
- le renouvellement rapide des représentants du personnel au CHSCT ne leur permet pas d'inscrire leur mission dans la durée ni d'acquérir une compétence suffisante au regard de la technicité de cette instance, ce qui peut constituer un frein aux candidatures des salariés pour ce mandat.

Par cohérence, il est donc proposé de porter à quatre ans la durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT.

Les propositions faites par le présent projet de loi d'intégrer les attributions CHSCT au sein d'une délégation unique du personnel dans les entreprises de moins 300 salariés ou dans l'instance pouvant être mise en place par accord d'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, renforcent la nécessité d'harmoniser la durée des mandats des trois institutions représentatives du personnel (IRP).

1.3. Un fonctionnement de l'instance parfois perturbé par des dispositions lacunaires

Certaines dispositions du code du travail concernant les modalités de fonctionnement du CHSCT souffrent d'imprécision et laissent place à de nombreuses interprétations générant des

conflits entre les représentants du personnel et l'employeur sur des questions purement formelles. Ces conflits sont à la source de contentieux, au détriment de débats de fond sur les questions de santé et sécurité au travail de plus en plus variées et complexes.

La proposition faite d'imposer la détermination d'un règlement intérieur permettrait de conserver une certaine souplesse dans le fonctionnement du comité.

Par ailleurs, la loi ne prévoit pas actuellement de délai au terme duquel le CHSCT et l'ICCHSCT sont réputés avoir été consultés, à l'instar de ce qui est prévu pour les CE. Cette situation favorise une certaine insécurité juridique.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi vise à :

- ce que l'ensemble des salariés d'une entreprise soient couverts par un CHSCT ;
- harmoniser la durée des mandats des trois IRP ;
- améliorer le fonctionnement des CHSCT.

3. Options et dispositifs retenus

Ces mesures du projet de loi :

- consacre le principe selon lequel tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés doivent être couverts par un CHSCT et définit ses modalités d'application (les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés. Tous les salariés de l'entreprise sont rattachés à l'un de ces CHSCT) ;
- harmonise la durée des mandats des membres du CHSCT avec celui des membres du CE ;
- instaure des délais préfixes au terme desquels les avis respectivement du CHSCT et de l'ICCHSCT sont réputés avoir été rendus ;
- prévoit que le CHSCT se dote d'un règlement intérieur et définit les principes de la prise de décision au sein de cette instance.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts sociaux*

La nouvelle rédaction proposée du premier alinéa de l'article L4611-1 du code du travail doit aboutir à ce qu'aucun salarié d'une entreprise d'au moins cinquante salariés ne soit pas couvert par un CHSCT.

L'allongement de la durée des mandats des représentants du personnel au CHSCT doit permettre à ces élus d'installer leurs actions dans la durée et d'acquérir une compétence reconnue en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

4.2. Impacts économiques et financiers

L'amélioration du fonctionnement du CHSCT contribue à une meilleure prise en compte des conditions de travail dans les entreprises, ce qui est facteur de productivité.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

S'agissant de l'allongement de la durée des mandats, il est nécessaire de prévoir des mesures transitoires pour les mandats en cours. L'entrée en vigueur de ces dispositions interviendra lors du renouvellement des mandats des représentants du personnel au CHSCT en cours.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

V. L'assouplissement/l'amélioration du fonctionnement concret des IRP (*article 12*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. Les obstacles juridiques à la tenue de réunions communes entre IRP

Dans le cadre des projets qui impliquent d'informer et de consulter plusieurs instances, la mise en place de réunions communes des IRP peut être facteur d'efficacité. Le gain peut être perçu à la fois par les employeurs qui ne sont plus tenus de multiplier leurs présentations d'un même sujet, et pour les représentants du personnel qui peuvent prendre connaissance en même temps des projets.

Ces réunions communes se tiennent déjà dans un certain nombre d'entreprises, mais elles ne sont pas aujourd'hui sécurisées faute de cadre légal. Pour tenir compte à la fois des attributions, des règles de composition et de fonctionnement de chaque instance, la Cour de cassation a établi de manière constante un cadre relativement strict sur le déroulement des réunions (par exemple Cass. Soc., 22 novembre 1988, n°86-13368, publié au bulletin, irrégularité d'un règlement intérieur du CE qui prévoit que la majorité des membres peut imposer la présence d'un tiers à l'instance au cours des réunions. Des arrêts récents de la Cour confirment cette jurisprudence tout en procédant à quelques assouplissements (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.470 estimant que les questions posées à la personne tierce peuvent constituer un accord implicite ou Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-18.217 constatant qu'en l'absence de contestation de la présence d'une personne étrangère à l'entreprise il ne peut être établi que cette personne se soit substituée à l'employeur dans la conduite des débats).

Par ailleurs, il est important que ces pratiques soient encadrées pour garantir le respect des attributions de chaque instance.

1.2. Un cadre à sécuriser sur le déroulement concret des réunions d'information-consultation du CE

a/ L'utilisation de la visioconférence

La visioconférence est un outil pratique et fonctionnel, notamment au sein des entreprises dont les différents sites sont éloignés géographiquement les uns des autres. L'économie de temps de trajet peut être un objectif partagé tant par l'employeur que par les représentants du personnel.

Cette pratique est pourtant très strictement limitée par la jurisprudence. Le principe est celui de la tenue de la réunion dans une même salle. La Cour de cassation n'admet la possibilité de recourir à la visioconférence que lorsque d'une part, aucun des participants à la réunion ne s'y est opposé et que, d'autre part, les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquaient pas un vote à bulletin secret (Cass. Soc., 26 oct. 2011, n°10-20918, publié au bulletin). Le Conseil d'État a quant à lui considéré régulière la procédure de consultation d'un comité d'entreprise sur le licenciement d'un représentant du personnel lors de laquelle le résultat du vote avait été transmis par visioconférence, dans la mesure où le vote concernant le licenciement s'était déroulé à bulletins secrets simultanément sur les deux sites dans lesquels se trouvaient les membres du CE (Conseil d'État, 9 sept. 2010, n°327250, inédit au Lebon).

Si protéger la confidentialité du vote des représentants du personnel est un objectif légitime qui doit être préservé, cet encadrement apparaît toutefois trop rigide notamment dans les cas où il n'est pas procédé à un tel vote.

b/ L'enregistrement des séances

Le recours à l'enregistrement des séances est encadré par une jurisprudence complexe et relativement ancienne. En résumé, le juge ne permet l'enregistrement des délibérations du comité d'entreprise que si cette pratique résulte d'un usage (CA Paris, 1978) ou d'une décision de la majorité du comité (CA Paris, 22 nov. 1989). Cela implique que cette décision ne peut être prise ni par le secrétaire seul, ni par le président du CE.

Ces règles méritent d'être clarifiées et simplifiées pour sécuriser la pratique de nombreux CE qui ont recours à l'enregistrement électronique des séances ou aux services d'un sténotypiste.

c/ Les délais de transmission des procès-verbaux

La rédaction et la transmission du procès-verbal sont une étape importante des consultations, notamment pour garantir que tous les points de vue ont bien été recueillis et pour permettre à l'employeur, conformément au principe d'effet utile de la consultation, de motiver ses décisions en tenant compte de l'avis du CE. C'est en ce sens que l'article L. 2325-20 prévoit que : « *L'employeur fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui sont soumises* ».

Pourtant, la loi n'attribue pas clairement au secrétaire du CE la charge d'établir le procès-verbal, ni n'enserme sa transmission dans des délais. Cette imprécision pouvant favoriser les situations de blocages, une clarification mérite d'être apportée.

1.3. L'organisation de la suppléance dans les réunions des instances

La loi prévoit la présence systématique des suppléants aux réunions des différentes instances :

- pour les délégués du personnel, l'article L2315-10 prévoit que : « *dans tous les cas, les délégués du personnels suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaire aux réunions avec les employeurs* » ;
- pour le comité d'entreprise, l'article L. 2314-1 prévoit que : « *les suppléants assistent au comité avec voix consultative* » ;
- les membres du CHSCT n'ont pas de suppléants.

Si la présence des suppléants en l'absence des titulaires est pleinement justifiée, leur présence systématique aux côtés des titulaires apparaît redondante. Leur apport au fonctionnement de l'instance est d'ailleurs limité, dans la mesure où ils ne disposent pas d'heures de délégation pour préparer ces réunions. Au sein du CE, ils n'ont pas non plus de voix délibérative.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi vise à améliorer le fonctionnement concret des IRP en sécurisant certaines pratiques dans le respect de l'effet utile de l'informations-consultations et des attributions des différentes instances, en :

- sécurisant et encadrant la possibilité de tenir des réunions communes de plusieurs instances ;
- assouplissant le cadre du recours à la visioconférence, à l'enregistrement des séances et à la sténodactylographie ;
- sécurisant l'établissement et la transmission des procès-verbaux de réunions ;
- encadrant la présence des membres suppléants aux réunions des différentes instances.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. La possibilité de tenir des réunions communes

Le projet de loi prévoit la possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes à plusieurs des IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Il prévoit les modalités d'établissement de l'ordre du jour et précise que les règles de fonctionnement et de composition de chaque instance sont respectées. Si un avis est requis, chaque instance devra le rendre selon ses règles propres pour qu'il soit valablement recueilli.

3.2. La simplification de certaines règles de fonctionnement

Le projet de loi prévoit :

- la précision selon laquelle le secrétaire du CE établit les procès-verbaux ainsi que la définition d'un délai de transmission à l'employeur ;
- la définition par décret des conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie.

3.3. L'encadrement de la présence des élus suppléants aux réunions des instances

Le projet de loi prévoit que les délégués du personnel suppléants et les membres suppléants du comité d'entreprise assistent aux réunions avec voix délibérative en cas d'absence des membres titulaires. Il en ira de même pour les membres de la DUP.

Une exception est prévue pour les réunions du CE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, auxquelles les membres suppléants participeront de droit avec voix consultative.

La mutualisation des heures de délégation permettra, le cas échéant, de donner des heures à l'élu suppléant ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts juridiques

Ces mesures de clarification devraient réduire les risques de contentieux sur les réunions du CE.

4.2. Impacts sociaux

Ces mesures devraient favoriser un dialogue social plus efficace et centré sur les questions de fond.

4.3. Impacts économiques et financiers

Un dialogue social de meilleure qualité est favorable à la performance des entreprises.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. Textes d'application

Un décret en Conseil d'État devra préciser :

- les conditions dans lesquelles un vote à bulletin secret peut se tenir dans le cadre d'une réunion en visioconférence ;
- les conditions et les délais dans lesquels, à défaut d'accord entre le CE et l'employeur, les procès-verbaux du comité d'entreprise sont établis. .

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

I. Le regroupement des consultations annuelles obligatoires (*article 13*)

1. État du droit et obligation de légiférer

1.1. *Des obligations d'information et de consultation aujourd'hui trop nombreuses et dispersées, même si la loi sur la sécurisation de l'emploi a permis des avancées positives*

1.1.1. *Les obligations d'information-consultation sont aujourd'hui nombreuses, éclatées et soumises à des règles très diverses*

Les obligations d'information et de consultation prévues par le code du travail sont nombreuses. Outre les diverses obligations d'information et de consultation ponctuelles du comité d'entreprise liées à des événements particuliers (comme par exemple un projet de restructuration ou de fusion), il existe 17 obligations d'information et de consultation récurrentes annuelles du comité d'entreprise couvrant tout le spectre des attributions économiques du comité d'entreprise.

Ces obligations sont les suivantes :

Liste des obligations actuelles (voir le tableau en annexe pour une présentation plus détaillée) :

1/ Information consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages

2/ Information consultation sur politique de recherche et de développement technologique

3/ Information consultation sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation

4/ Information consultation sur

- la durée et l'aménagement du temps de travail et la période de prise de congés (si elle n'est pas fixée par accord collectif)

- les conditions d'application des temps partiels aménagés

- les recours aux conventions de forfaits et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (

5/ Information consultation sur :

- les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

6/ Information consultation sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

7/ Information consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction :

- des perspectives économiques

- de l'évolution de l'emploi

- des investissements

- et des technologies dans l'entreprise

8/ Information consultation sur le plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir

9/ Information consultation sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et DIF

10/ Information consultation sur les conditions d'accueil en stage des jeunes, des enseignants et des conseillers d'orientations

11/ Information consultation sur l'apprentissage

12/ Information consultation sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise

- activité et situation financière de l'entreprise,

- bilan du travail à temps partiel

- évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, des salaires

- situation comparée emploi formation hommes femmes

- actions en faveur des travailleurs handicapés

- nombre et conditions d'accueil des stagiaires

13/ Information consultation sur

- l'évolution de l'emploi, les qualifications,

- les prévisions annuelles et actions de prévention et de formation

14/ Information consultation sur le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise

15/ Information consultation sur le bilan social (entreprises et établissements de + de 300 salariés)

16/ Information consultation sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

17/ Information consultation sur le bilan annuel des modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, à défaut de détermination conventionnelle de ce contingent

S'ajoutent à ces procédures des obligations d'information qui ne sont assorties d'aucun avis formel, mais qui peuvent porter sur des thèmes liés à ceux des consultations (par exemple l'information sur les comptes annuels, dont le contenu présente un lien avec celui de la consultation annuelle sur la situation économique de l'entreprise).

Ces obligations figurent aujourd'hui dans une cinquantaine d'articles de loi et sont éclatées dans le temps. Elles sont plus le résultat d'une sédimentation successive au fil du temps que d'une vision d'ensemble reposant sur une logique ou un fil directeur structurant ces obligations tant dans leur contenu que dans leur temporalité. Aucune articulation globale de ces obligations n'est prévue, sachant que certaines sont toutefois soumises à des règles de périodicité spécifiques, comme par exemple la consultation sur le bilan social qui doit avoir lieu dans les 4 mois suivant la dernière année visée par le bilan social ou celle sur le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi qui doit avoir lieu avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Enfin, les obligations d'information et de consultation sont soumises à des règles parfois différentes. Outre celles concernant leur périodicité, il est possible de noter :

- certains délais particuliers de communication des documents avant la consultation (exemples : délai de quinze jours pour le bilan social prévu à l'article L.2323-72, délai de trois semaines pour les documents relatifs au plan de formation prévu à l'article L.2323-36) ;

- des obligations particulières de transmission d'informations à l'inspection du travail (exemples : rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L.2323-57, les informations sur l'évolution de l'emploi et des qualifications prévue à l'article L.2323-56) ;

- des procédures spécifiques d'échanges avec le conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise comme la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L.2323-7-1 ;

- certaines obligations spécifiques de confidentialité.

Ces spécificités sont souvent explicables et justifiées mais, ajoutées à l'émission des obligations, elles contribuent au manque de lisibilité du dispositif.

1.1.2. Des conditions peu propices à un dialogue social de qualité avec le comité d'entreprise

L'émission des informations et des consultations ne favorise pas un dialogue de qualité.

Il crée d'abord des redondances. Par exemple, la formation fait aujourd'hui l'objet d'au moins quatre consultations.

Il favorise également une vision formaliste du dialogue social qui se fait au détriment du fond et de la qualité des échanges. L'accumulation des obligations peut ainsi être vécue comme insécurisant pour l'employeur qui s'expose au délit d'entrave s'il ne respecte pas les règles, tout en ne permettant pas aux représentants du personnel d'exprimer un avis qui reflète une vision d'ensemble sur les grands sujets qui touchent à la vie et à la stratégie de l'entreprise. Enfin, la dispersion des obligations fait obstacle à ce que des sujets complexes soient appréhendés dans leur globalité sous tous leurs aspects (économiques, financiers, humains). Ce diagnostic est partagé de longue date par les partenaires sociaux.

1.1.3. Des premières avancées permises par la loi sur la sécurisation de l'emploi

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, reprenant les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a introduit des premières avancées importantes pour renforcer le rôle du comité d'entreprise et son association à la prise de décision économique.

La loi a mis en place une obligation de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stades. L'article L. 2323-7-1 du code du travail, qui organise cette nouvelle procédure de consultation, prévoit que cette consultation donne lieu à un avis du comité d'entreprise qui peut proposer des orientations alternatives.

La loi a introduit l'obligation de mettre en place une base de données économique et sociale accessible à l'ensemble des représentants du personnel qui sert de support à la consultation sur les orientations stratégiques. Cette base de données, structurée autour de grandes rubriques prévue par la loi, est également le réceptacle de l'ensemble des informations récurrentes mises à disposition du comité d'entreprise. Elle doit permettre aux représentants du personnel d'avoir une vision prospective et globale de la situation économique et sociale de l'entreprise.

La loi prévoyait l'entrée en vigueur de la base de données unique au 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus et au 1^{er} juillet 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés. L'obligation d'y verser l'ensemble des informations récurrentes est quant à elle fixée au 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux sont incités à mener un dialogue sur la base de données, permettant éventuellement d'en enrichir le contenu et de tenir compte des spécificités de l'entreprise et des attentes des représentants du personnel.

Cette évolution constitue un premier pas pour rationaliser l'architecture des informations et des consultations et, partant, favoriser un dialogue social plus efficace et qualitatif.

1.2. Un cadre uniforme pour toutes les entreprises, qui permet peu d'adaptations

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont définies par la loi et le règlement. En dehors de quelques allègements prévus pour les entreprises de moins de 300 salariés, les obligations d'information s'appliquent de manière indifférenciée à toutes les entreprises.

Par ailleurs, les marges d'adaptation par accord des procédures d'informations sont ténues. En dehors du fait que les accords peuvent toujours prévoir des dispositions plus favorables, la loi prévoit pour l'essentiel deux vecteurs d'adaptation :

- la possibilité d'ajuster les délais au terme desquels le silence du comité d'entreprise vaut avis négatif, dans la limite de quinze jours au minimum ;
- la possibilité d'adapter, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et d'organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu (art. L. 2323-61 CT).

L'article L. 2323-61 prévoit par ailleurs, pour les entreprises de moins de 300 salariés, la possibilité par accord collectif de substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier un rapport unique portant sur un certain nombre de thèmes qu'il définit..

Ce cadre uniforme apparaît aujourd'hui en décalage avec l'intérêt que trouveraient les partenaires sociaux à pouvoir définir eux –mêmes certaines modalités de leur propre dialogue.

Par ailleurs, les comparaisons européennes permettent de mettre en exergue une diversité importante de règles et de pratiques. S'agissant par exemple de la périodicité des réunions :

En Allemagne, la loi prévoit l'obligation pour l'employeur d'organiser 4 assemblées générales par an avec le comité d'entreprise, ainsi qu'une réunion mensuelle pour exercer son droit à l'information. Par ailleurs, le comité d'entreprise peut ou doit si cela est requis par l'employeur ou un quart des salariés avec droit de vote, organiser une réunion sur un thème demandé.

En Espagne, la loi prévoit une réunion une fois tous les deux mois, mais un accord peut prévoir des dispositions plus favorables.

En Italie, c'est l'organe de représentation syndicale qui fixe lui-même la périodicité de ses réunions. Il en est vraisemblablement de même en Suède en dehors des aspects HSCT et des réunions du CA qui relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Au Royaume-Uni, aucune règle n'encadre la périodicité des réunions en dehors des cas où les consultations sont rendues obligatoires par le droit communautaire (par exemple en matière de transfert ou de licenciement collectif). Un guide de bonnes pratiques édité par une autorité indépendante compétente, l'ACAS, préconise 4 réunions par an.

Certaines entreprises ont aujourd'hui déjà franchi des étapes pour adapter leur calendrier de consultations. C'est par exemple le cas d'Areva, où un accord d'entreprise a défini le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques en privilégiant le niveau du groupe. Il conviendrait de sécuriser et d'encourager ce type d'accords qui reflètent la réussite des partenaires sociaux à définir, dans la limite de ce qui relève de l'ordre public, le cadre qui leur semble le plus adapté à leurs besoins.

Dans ce sens, plusieurs organisations ont proposé dans le cadre de la négociation d'organiser les consultations autour de trois temps forts et de permettre un certain nombre d'adaptations par accord aux règles de droit commun.

1.3. Une obligation de consulter le comité d'entreprise sur les accords d'entreprise qui apparaît aujourd'hui superflue

La loi, telle qu'interprétée par la jurisprudence (*Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, Bull. civ. V, n° 219*), impose aujourd'hui une consultation quasi-systématique du comité d'entreprise sur les projets d'accord d'entreprise. La Cour de cassation a en effet jugé que l'article L. 2323-1 sur les attributions économiques du CE impliquait que toute décision du chef d'**entreprise** prise dans le champ de ces attributions soit précédée par la **consultation** du **comité d'entreprise** quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par les articles L. 2323-1 et suivants du Code du travail, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un **accord collectif d'entreprise** portant sur l'un des thèmes soumis légalement à l'avis du **comité d'entreprise**. La consultation doit être concomitante à l'ouverture de la négociation ou avoir lieu au plus tard avant la signature de l'accord. Le défaut de consultation n'entraîne pas la nullité de l'accord ni son opposabilité mais seulement les sanctions propres au fonctionnement du comité d'entreprise.

Cette règle doit être appliquée de manière quasi systématique, dès lors que la très grande majorité des accords collectifs est conclue sur des thèmes relevant du champ des attributions économiques du comité d'entreprise (temps de travail : 21% des accords, emploi : 17%, égalité professionnelle : 11%, conditions de travail : 4%, formation professionnelle : 1% , participation, intéressement, épargne salariale : 19% - *Source : Bilan de la négociation collective, 2013*).

Or, l'intérêt de la consultation du CE n'apparaît plus comme avéré du fait du renforcement du lien entre comité d'entreprise et délégué syndical, et de la mesure de représentativité des organisations syndicales. Cette consultation apparaît comme une procédure formelle qui n'apporte pas d'effet utile à la procédure, dès lors que les acteurs de la négociation pour les salariés sont souvent élus au comité d'entreprise et que la mesure de l'audience des organisations syndicales est calée sur les résultats des élections du CE.

2. Objectifs poursuivis

Afin de renforcer la qualité du dialogue social dans l'entreprise, cette mesure du projet de loi vise à :

- rationaliser le nombre de consultations du comité d'entreprise afin de les rendre plus stratégiques et plus utiles dans l'optique d'une meilleure association du comité d'entreprise aux décisions de l'entreprise ;
- rationaliser et organiser le flux des informations à destination du comité d'entreprise afin d'avoir une information plus efficace sans que cela ne se traduise par une perte d'information pour les représentants du personnel ;
- introduire plus de souplesse dans le cadre normatif relatif aux obligations d'information et de consultation en élargissant le champ d'adaptation ouvert à l'accord afin de tenir compte des contextes particuliers des entreprises et de responsabiliser les partenaires sociaux dans la qualité du dialogue social ;
- proposer un cadre normatif simplifié et plus lisible pour les employeurs et les élus qui permette ainsi de sécuriser juridiquement l'employeur.

De manière générale, elle vise à rompre le formalisme du dialogue social afin de renforcer son efficacité.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. *La refonte des obligations de consulter dans 3 grandes consultations annuelles*

Le projet de loi refond l'ensemble des obligations d'information et de consultation récurrentes du comité d'entreprise au sein de trois consultations annuelles :

- la consultation sur les orientations stratégiques et ses conséquences ;
- la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La consultation sur les orientations stratégiques reprend intégralement le dispositif créé par la loi sur la sécurisation de l'emploi et y ajoute la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle.

Le projet de loi définit le champ des deux autres consultations en reprenant les thèmes existants, regroupés de façon à supprimer les redondances et à gagner en cohérence. Par ailleurs, le projet ne fige pas la temporalité de ces consultations. En l'absence de précision, l'employeur est libre de définir leur ordre. Ces trois consultations se distinguent des consultations ponctuelles du comité d'entreprise prévues à la sous-section 5 nouvelle et qui correspondent aux consultations ponctuelles actuelles. Ces propositions doivent permettre de répondre aux constats d'éparpillement et de formalisme des procédures d'information et de consultation existantes.

3.2. La clarification des obligations d'information

Le projet de loi précise clairement les informations que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise notamment en vue de la consultation sur la situation économique et en vue de la consultation sur la politique sociale. L'objectif poursuivi est à la fois de sécuriser l'employeur qui sait exactement les documents qu'il doit transmettre et de donner aux élus les informations les plus pertinentes en fonction de la nature et de l'objet de la consultation.

En parallèle, le projet de loi définit les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise indépendamment des consultations dans une logique de « veille » du comité sur la situation de l'entreprise, notamment les informations trimestrielles. État

Un décret viendra préciser le contenu de ces informations. Il sera l'occasion de rationaliser et de réorganiser les diverses informations parfois redondantes pour une meilleure lisibilité et une meilleure appropriation du dialogue social au niveau de l'entreprise tant pour l'employeur que pour les représentants du personnel.

3.3. La possibilité d'adaptations par accord d'entreprise

Le projet de loi introduit la possibilité d'adapter par accord d'entreprise :

- les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise ;
- la liste et le contenu des informations récurrentes à l'exception de certains documents comptables dont le comité d'entreprise doit impérativement être destinataire ;
- le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut toutefois être inférieur à six ;
- les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

Le projet de loi introduit également la possibilité par accord de groupe de prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du groupe. Le cas échéant, l'accord doit alors prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe. Ces dispositions visent à assouplir le cadre des obligations d'information et de consultation afin d'être mieux adaptées aux contextes particuliers de chaque entreprise.

3.4. La suppression de la consultation systématique du CE à chaque projet d'accord

Le projet de loi prévoit que les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise. Il revient ainsi sur la jurisprudence de la Cour de cassation afin de mettre un terme à des consultations formelles et de clarifier les rôles respectifs des élus du comité d'entreprise et des délégués syndicaux.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

Le projet de loi permet intègre explicitement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la consultation sur les politiques sociales. A ce titre, il mentionne les informations sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise dans la liste des informations mises à la disposition du comité d'entreprise en vue de cette consultation. Cela permet aux représentants du personnel et à l'employeur d'identifier clairement le sujet et de se l'approprier.

4.2. Impacts juridiques

Le projet de loi vise à renforcer la sécurité juridique de l'employeur en proposant un cadre normatif simplifié et plus lisible. Cela devrait à terme permettre de réduire le risque de contentieux portant notamment sur les entraves au fonctionnement du comité d'entreprise.

4.3. Impacts sociaux

Le projet de loi devrait améliorer la qualité du dialogue avec le CE dans l'entreprise par biais de consultations plus utiles, plus pertinente et mieux adaptées.

4.4. Impacts économiques et financiers

La meilleure association des salariés à la stratégie de l'entreprise devrait se traduire par un impact positif sur leur performance.

Plusieurs études concordantes tendent à montrer une corrélation positive entre implication des salariés dans la stratégie de l'entreprise et performance économique. Par exemple : note d'Analyse n°210 : « *Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise* » - CAE – Janvier 2011.

4.5. Impacts sur l'emploi

Plusieurs études (*op. cit.*) montrent qu'une meilleure qualité du dialogue social tend à renforcer l'emploi durable dans les entreprises concernées et à limiter les effets de turnover non-souhaités Un dialogue social plus stratégique et moins formel y contribue.

4.6. Impacts administratifs

La mise en œuvre du nouveau cadre normatif posé par le projet de loi pourra nécessiter une circulaire de la direction générale du travail afin de présenter et d'expliquer le nouveau dispositif.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. Textes d'application

La présente mesure renvoie au pouvoir réglementaire le soin de déterminer :

- le contenu des informations prévues en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et les éventuelles adaptations selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés ;
- le contenu des informations prévues en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et les éventuelles adaptations selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Dans ce cadre, il détermine également les modalités de la mise à disposition des salariés et de toute personne qui en fait la demande de la synthèse du plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. +
- le contenu des informations du comité d'entreprise prévues à l'article L.2323-60 nouveau créée par le projet de loi ;

La rédaction d'un décret déterminant le contenu de ces informations nécessitera un important travail de refonte des dispositions réglementaires existantes qui sera conduit en concertation avec les partenaires sociaux.

II. Le regroupement des négociations obligatoires (*article 14*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *Des obligations de négocier qui se sont empilées au niveau des entreprises*

Les obligations de négocier dans l'entreprise sont nées en 1982 des lois Auroux. Elles visaient à permettre d'éviter des conflits collectifs coûteux en obligeant l'employeur et les représentants syndicaux à se rencontrer périodiquement pour négocier.

Depuis leur création, le rendez-vous central est celui chaque année des salaires effectifs. Toutefois, progressivement le champ de ces obligations s'est développé et les thèmes de négociation obligatoire se sont multipliés.

Cette évolution est liée à l'importance croissante donnée par les lois successives à la négociation d'entreprise pour aborder certaines problématiques qui touchent au quotidien des salariés à ce niveau, dans le respect du principe de faveur.

Ainsi, les obligations portent sur des thèmes centraux des relations de travail et des garanties sociales des salariés comme les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mise en place de régimes de protection sociale complémentaire, ou encore la gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques.

Parallèlement, plusieurs lois ont instauré un dispositif de sanction qui s'applique aux entreprises sur des thèmes d'intérêt général comme l'égalité professionnelle ou la prévention de la pénibilité ou le contrat de génération.

Les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action sur ces thèmes sont pénalisées financièrement dans un maximum de 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés.

Au total, douze obligations de négocier doivent être engagées par l'employeur selon des périodicités différentes. Selon les matières en effet, l'obligation peut être annuelle ou triennale. Les négociations sur les salaires effectifs ou la durée et l'organisation du travail doivent être engagées tous les ans (L. 2242-8 et suivants). La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques ne doit l'être que tous les trois ans (L. 2242-15 et suivants). Sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'obligation est d'abord annuelle puis devient triennale lorsqu'un accord a été conclu. En matière de protection sociale complémentaire enfin, l'obligation disparaît une fois l'accord conclu.

Le tableau en annexe 6 synthétise ces différentes obligations.

1.2. *Le constat partagé d'une nécessaire rationalisation*

L'architecture des obligations de négocier est actuellement trop complexe et rigide, ce qui est dommageable à la fois pour les entreprises, les organisations syndicales et les salariés.

Il convient de rappeler que les négociations d'entreprise sont soumises à un certain nombre de formalités prévues par la loi. Les articles L. 2242-1 et suivants encadrent notamment la procédure de convocation par l'employeur, le déroulement de la première réunion et la manière dont la négociation doit se conclure, notamment en cas d'échec.

Ces formalités ne soulèvent pas de difficulté en elles-mêmes et permettent de fixer un cadre clair favorisant le bon déroulement, dans des conditions loyales, de la négociation. Toutefois, leur accumulation dans le cadre d'un empilement des obligations de négocier est source de formalisme et peut conduire, contrairement à l'effet recherché, à insécuriser les acteurs.

De plus, le découpage ainsi opéré peut faire obstacle à une approche négociée globale de certaines questions transversales telles que les conditions d'emploi des seniors qui recouvrent des volets touchants tant à la GPEC qu'aux conditions de travail.

Par ailleurs, cet empilement peut générer un phénomène de saturation de l'agenda social de l'entreprise, qui n'est pas favorable à un dialogue social de qualité. Le centre d'analyse stratégique dans la note d'analyse n° 240 de septembre 2011 relative aux obligations et incitations portant sur la négociation collective constatait dans le même sens que « *L'un des risques est que ce « mille-feuilles », au lieu de favoriser une culture de la régulation conventionnelle, ne contribue à assimiler la négociation collective (...) à une contrainte administrative.* »

L'analyse des accords déposés auprès des services déconcentrés du ministère du travail tend à montrer que dans la pratique, les partenaires sociaux regroupent les thèmes de négociation. Les accords aborderaient en moyenne plus d'un thème, la probabilité d'en contenir plusieurs variant selon les thèmes abordés. Par exemple, pour les accords signés par des DS et déposés entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2013, ceux relatifs à la formation professionnelle portent en moyenne sur plus de trois thèmes.

Tableau n°19 - nombre moyen de thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés par des délégués syndicaux entre le 01/01/2010 et le 31/12/2013

Ensemble des textes signés par des délégués syndicaux	1,26
Selon les thèmes identifiés	
<i>Participation, intéressement, épargne salariale</i>	1,27
<i>Droit syndical, IRP, expression des salariés</i>	1,28
<i>Salaires et primes</i>	1,91
<i>Temps de travail</i>	1,98
<i>Conditions de travail</i>	2,12
<i>Emploi</i>	2,23
<i>Prévoyance collective, couverture complémentaire santé, retraite supplémentaire</i>	2,38
<i>Egalité professionnelle</i>	2,55
<i>Classification</i>	2,65
<i>Formation professionnelle</i>	3,46

Tableau n°20 - regroupements de thèmes les plus fréquents dans les accords d'entreprise

Tableau 2 : Principales associations thématiques dans les accords d'entreprise signés entre le 01/01/2010 et le 31/12/2013

	nombre d'accords	% d'accords n'abordant qu'un seul thème	Thèmes abordés en supplément de celui indiqué en ligne (en % d'accords)										Classification
			Salaires et primes	Temps de travail	Participation, épargne salariale	Egalité professionnelle	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Droit syndical, IRP, expression des salariés	Conditions de travail	Formation professionnelle		
Salaires et primes	51588	56		26	5	22	15	12	1	4	3	3	
Temps de travail	34347	58	39		4	19	16	10	2	3	3	2	
Participation, intéressement, épargne salariale	27927	91	9	5		5	4	4	0	1	1	0	
Egalité professionnelle	20378	39	56	33	6		30	14	2	6	7	2	
Emploi	18345	51	42	30	6	34		15	3	6	7	2	
Prévoyance collective, couverture complémentaire santé, retraite supplémentaire	12787	49	48	28	8	23	21		3	3	4	2	
Droit syndical, IRP, expression des salariés	11386	89	7	6	1	3	4	3		2	2	1	
Conditions de travail	6282	55	35	16	3	21	17	7	3		6	3	
Formation professionnelle	2609	18	56	40	7	51	47	19	7	15		6	
Classification	2296	30	62	28	5	19	19	14	6	8	7		

Orange foncé : Thème en colonne associé à au moins 30 % des accords abordant le thème indiqué en ligne.
 Orange clair : Thème en colonne associé à 15 à moins de 30 % des accords abordant le thème indiqué en ligne.
 caractères gras et rouges : thèmes les plus souvent cités associés à un ou plusieurs autres
 caractères italiques et rouges : thèmes les plus souvent cités associés à un ou plusieurs autres

Lecture : De janvier 2010 à décembre 2013, 51 588 accords sur les salaires et primes ont été déposés auprès des services du ministère du travail. Le thème « salaires et primes » est le seul à avoir été identifié pour 56% d'entre eux. Le temps de travail

Source : Base des accords d'entreprise, exploitation DARES, mars 2015

Les données présentées ne permettent pas de savoir avec quel formalisme les regroupements s'opèrent et s'ils concernent ou non des négociations obligatoires. Toutefois, elles montrent que les partenaires sociaux recherchent des souplesses et que les négociations se font fréquemment « en bloc ». Ces pratiques pourraient s'inscrire dans un cadre plus sécurisé.

Dans ce contexte, la rationalisation des obligations de négocier est un objectif partagé par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

La feuille de route de la Grande Conférence Sociale qui s'est tenue en juillet 2012 mentionnait dans son préambule comme chantier prioritaire la mise en place d'un groupe de travail sur la rationalisation des diverses négociations obligatoires dans les entreprises.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail ont également considéré que : *« l'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et des échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions. »*

1.3. Des premières étapes ont été franchies mais mériteraient d'être approfondies

L'ANI du 19 juin 2013 a permis aux entreprises d'engager une démarche de qualité de vie au travail dont l'ambition est de s'affranchir des approches segmentées de négociation pour « à la fois améliorer la qualité de vie au travail et faire progresser l'égalité professionnelle et la conciliation des temps ».

La qualité de vie au travail a en effet comme ligne directrice de ne plus appréhender séparément les sujets, de ne plus multiplier les approches cloisonnées en matière de conditions de travail, mais de redonner une cohérence globale en adoptant une approche intégrée articulant les différents aspects des conditions de travail et d'emploi. L'avantage d'une telle méthode est qu'elle ne remet pas en cause les politiques publiques sectorielles volontaristes, tout en permettant aux entreprises d'organiser la façon dont elles vont y répondre en les articulant de manière réfléchie selon leur taille, leur marché et leur contexte. Les accords ainsi conclus le seront pour trois ans.

Plus concrètement, l'ANI a ouvert la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, une négociation qui regroupe dans une négociation unique celles qui participent de la démarche. Il prévoit que l'accord conclu dans ce sens a une durée de validité de trois ans⁷. La validité de l'accord est subordonnée à la signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence d'un tel accord, les entreprises restent liées par les différentes obligations de négocier, et l'ANI prévoit qu'elles devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail.

⁷ Art 13 de l'ANI du 19 juin 2013

Le législateur a repris cette possibilité dans l'article 33 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. La loi dispose qu' « (...) un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » (...) de tout ou partie de certaines négociations obligatoires. Il s'agit d'un accord majoritaire conclu pour une durée de trois ans qui a pour effet de suspendre l'obligation de négocier annuellement pour les négociations qui ont fait l'objet du regroupement. Cette possibilité n'a été ouverte par le législateur qu'à titre expérimental et ne sera applicable que jusqu'au 31 décembre 2015.

D'autres regroupements ont été récemment facilités par la loi dans le domaine de l'emploi. La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a permis par exemple le regroupement de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques (GPEC) avec celle sur le contrat de génération dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La négociation sur la mobilité interne à l'entreprise prévue par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi peut être également être abordée en même temps que celle sur la gestion des emplois.

2. Objectifs poursuivis

Le regroupement des négociations vise :

- d'une part, à regrouper les obligations de négocier dans trois blocs structurants, en reprenant ce qui est déjà prévu à titre expérimental sur la qualité de vie au travail ;
- d'autre part, à permettre l'adaptation de leur architecture et de leur périodicité.

La négociation sur les salaires fait l'objet d'un traitement spécifique en raison de son rôle central.

Cette mesure, qui ne concerne que les obligations de négocier, ne remet pas en cause la possibilité de négocier sur d'autres thèmes, de manière ponctuelle ou récurrente.

Le regroupement des négociations ne met en cause aucun des dispositifs actuels prévoyant des pénalités en cas d'absence de négociations, en particulier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. Le regroupement des obligations de négocier dans trois blocs structurants

L'article 14 du projet de loi refond l'architecture des obligations de négocier en trois blocs regroupant l'ensemble des thématiques actuellement prévues par la loi, sans renoncer à aucune d'elles.

Le premier bloc porte sur la rémunération, le temps du travail et le partage de la valeur ajoutée. Elle comprend les thèmes des salaires effectifs, de la durée effective et de l'organisation du travail notamment la mise en place du travail à temps partiel et la réduction du temps de travail ; de l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Le deuxième bloc porte sur la qualité de vie au travail. Il pérennise l'expérimentation introduite par la loi du 5 mars 2014 et regroupe les thèmes de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, de la lutte contre les discriminations et de l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés. Il inclut la définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Le dernier bloc porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et reprend les thèmes (y compris les regroupements déjà possibles) des obligations de négocier existantes en matière de gestion des emplois et de prévention des conséquences des mutations économiques.

3.2. La possibilité par accord majoritaire d'en adapter l'architecture et les périodicités

Le projet de loi prévoit la possibilité, par accord majoritaire :

- d'une part, de modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles et de cinq ans lorsque la négociation est triennale.
- d'autre part, d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition dans l'un comme l'autre cas de ne supprimer aucun des thèmes imposés par la loi.

3.3. Le traitement particulier apporté à la question des salaires

L'article 14 du projet de loi prévoit que lorsque la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été modifiée par accord majoritaire, une organisation qui en est signataire peut, pendant toute la durée de l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur est tenu d'y faire droit.

Le projet de loi ajuste en conséquence les conditions d'application de la pénalité sur les exonérations de cotisations prévue par la loi pour sanctionner les entreprises qui n'ont pas ouvert de négociation salariale.

4. Impacts de la loi

4.1. Prise en compte du handicap

La négociation sur les travailleurs handicapés devrait gagner en qualité et faire l'objet d'une meilleure appropriation par les partenaires sociaux.

4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

La négociation sur l'égalité professionnelle devrait gagner en qualité et prendra en compte l'ensemble des dimensions liées à la qualité de vie au travail (notamment celles de la lutte contre les discriminations et de la gestion des temps).

4.3. Impacts juridiques

Cette mesure contribue à la clarification du droit applicable aux entreprises.

4.4. Impacts sociaux

Selon les chiffres SIREN de l'INSEE, 34 315 entreprises (soit au moins celles qui comptent plus de 50 salariés) seraient potentiellement concernées par cette mesure.

La réforme permettra d'améliorer la qualité du dialogue social dans ces entreprises.

4.5. Impacts économiques et financiers

Cette mesure a un effet de simplification favorable à la croissance.

4.6. 4.6. Impacts sur l'emploi

La négociation sur l'emploi dans l'entreprise sera rendue plus cohérente, plus lisible et tiendra compte des dimensions de GPEC et de gestion des âges.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

III. De nouvelles possibilités pour négocier dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (article 15)

1. État du droit et obligation de légiférer

1.1. *De nombreuses entreprises et leurs salariés privés de la possibilité de droit commun de négocier des accords collectifs*

a/ De nombreuses entreprises, notamment les PME, ne bénéficient pas de la présence d'un délégué syndical

En principe, les délégués syndicaux ne sont désignés que dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, cet effectif devant avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Dans les entreprises et les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs ont toutefois la possibilité de désigner un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Cette possibilité n'est cependant pas ouverte dans un établissement de moins de 50 salariés qui dépend d'une entreprise dont l'effectif global est au moins égal à ce chiffre.

En pratique, il ressort de l'édition 2010-2011 de l'enquête REPONSE réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) à partir des déclarations des représentants des directions que de nombreux établissements⁸ d'au moins 50 salariés ne bénéficient pas de la présence d'un délégué syndical. Ainsi, plus de la moitié des établissements employant de 50 à 99 salariés et plus du quart de ceux employant de 100 à 199 salariés sont dépourvus de délégué syndical.

11 à 19 salariés	10
20 à 49 salariés	20
50 à 99 salariés	47
100 à 199 salariés	71
200 à 299 salariés	85
300 à 499 salariés	94
500 salariés ou plus	97

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011

Lecture : dans 10% des établissements de 11 à 19 salariés, la présence d'un DS a été déclarée.

⁸ Il est à noter que dans le cadre de l'enquête REPONSE la notion d'établissement correspond à un numéro Siret.

b/ De ce fait, ces entreprises se retrouvent exclues du droit commun de la négociation

L'absence de délégué syndical dans de nombreux établissements et entreprises, particulièrement dans des petites et moyennes entreprises, pénalise l'ensemble de la communauté de travail, employeur comme salariés, le délégué syndical étant l'acteur indispensable de la négociation collective de droit commun.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les règles de désignation du délégué syndical afin de renforcer son lien avec les salariés qu'il est appelé à représenter. Le délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

En effet, dans l'entreprise, c'est le délégué syndical qui détient le pouvoir de négociation au profit de l'ensemble des salariés, que ceux-ci soient ou non adhérents à une organisation syndicale. Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, il est le seul à pouvoir négocier.

Or, depuis les lois Auroux de 1982, une place croissante est donnée à la négociation collective qu'elle soit de branche ou d'entreprise. Aujourd'hui, la négociation d'entreprise porte sur de nombreux thèmes majeurs des relations sociales touchant aux garanties essentielles des salariés (salaires, prévoyance) et à l'organisation concrète du travail (aménagement du temps de travail notamment).

Si ces évolutions ont renforcé l'enjeu du développement de l'implantation des organisations syndicales et de l'amélioration de leur représentativité, elles soulèvent également la question des entreprises qui, *de facto* dépourvues de présence syndicale, se trouvent en droit exclues des dispositifs dont la mise en œuvre est renvoyée à un accord d'entreprise.

1.2. Les changements depuis la loi du 20 août 2008

a/ La loi du 20 août 2008, dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, a ouvert des possibilités de négociation dérogatoire

Pour pallier l'absence de délégués syndicaux dans de nombreuses entreprises, la loi du 20 août 2008, reprenant les dispositions de la position commune du 8 avril 2008, a prévu des modalités de négociation dites dérogatoires dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Ces modalités se substituent en partie au dispositif de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La loi du 4 mai 2004 autorisait en effet la conclusion d'accords collectifs en l'absence de délégué syndical avec des représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, avec des salariés mandatés, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche étendu préalable, pour les entreprises relevant du champ d'application de ces accords. Ce dispositif avait rencontré un succès limité puisque seules 19 branches professionnelles s'étaient saisies de cette possibilité en négociant un accord collectif, par la suite étendu, en la matière.

La loi du 20 août 2008, reprenant sur ce point la position commune du 10 avril 2008, a supprimé l'exigence d'un accord de branche étendu préalable autorisant ces modes dérogatoires de négociation et de conclusion d'accords.

La négociation avec les représentants élus du personnel (élus du comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) est possible dans les entreprises de moins de 200 salariés

dépourvues de délégué syndical. L'accord ainsi conclu doit remplir deux conditions pour être valide, sous peine d'être réputé non écrit :

- au niveau de l'entreprise, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;
- l'accord doit ensuite recueillir l'approbation de la commission paritaire de branche à laquelle est rattachée l'entreprise, qui vérifie que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables. A défaut de réponse explicite de la commission dans les 4 mois de sa saisine, l'accord est réputé validé.

La négociation avec un salarié mandaté n'est quant à elle possible que dans une entreprise dépourvue de délégué syndical et dans laquelle il n'y a pas d'élus du personnel, un procès-verbal de carence aux élections professionnelles devant établir cette absence d'élus. L'employeur peut négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche à laquelle est rattachée l'entreprise. L'accord ainsi conclu doit, pour être valide, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation *ad hoc* sur l'accord. A défaut, l'accord est réputé non écrit. L'accord n'est pas soumis à la commission paritaire de branche.

La négociation avec des élus du personnel ou avec des salariés mandatés ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Par ailleurs, l'employeur doit au préalable informer les organisations syndicales représentatives dans la branche qui couvre l'entreprise de son intention d'engager cette négociation avec des élus ou des salariés mandatés.

b/ Le bilan de ce dispositif montre un développement très limité de la négociation avec les représentants du personnel élus, lié au cadre contraignant fixé par la loi

Le bilan de ce dispositif montre que le processus de validation par la commission paritaire de branche pour des accords conclus avec les élus du personnel, s'est révélé complexe à mettre en œuvre et peu sécurisant, constituant ainsi un frein à l'utilisation de ces dispositifs.

L'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 sur la possibilité ouverte à des représentants élus ou à des salariés mandatés de négocier des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical a été peu utilisée par les entreprises hors champ de l'épargne salariale.

Les données de la DARES indiquent en effet qu'un cinquième des accords signés annuellement sont des textes signés par des élus et que 90 % de ces accords concernent l'épargne salariale.

Tableau n°22 - Evolution du nombre et de la proportion d'accords signés par des élus du personnel

	Année de signature						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (*)
% d'accords signés par des élus	18	20	21	22	25	19	19
Nombre total d'accords signés par des élus dont :	6 487	6 966	9 239	11 307	11 812	9 249	(7 542**)
% sur l'épargne salariale (et PPP)	92	96	96	90	92	88	91
% relevant potentiellement d'un dispositif de négociation administrée (seniors, pénibilité, égalité professionnelle)	0	0	0	7	2	4	4
% hors épargne salariale et négociation administrée	8	4	4	3	6	8	5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise)

(*) Les calculs sont réalisés sur les accords signés et enregistrés au 31/12/2012. Les données sont considérées comme provisoires pour l'année 2012 dans la mesure où tous les accords signés au 31/12/2012 ne sont pas enregistrés à cette même date. Elles sont définitives pour les années 2006 à 2011.

(**) Les effectifs provisoires de l'année 2012 ne peuvent être comparés aux effectifs définitifs des années antérieures

1.3. Les récents dispositifs en faveur de l'emploi issus de la concertation sociale ont prévu des voies pour négocier en l'absence de délégué syndical

Les dispositifs récents en faveur de l'emploi issus de la négociation des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ont introduit des souplesses permettant de négocier et conclure des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

En premier lieu, la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération a prévu la possibilité de négocier sur ce thème avec des élus ou des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Ces dispositions étaient contenues dans l'ANI conclu le 19 novembre 2012 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales.

Par ailleurs, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, reprenant et complétant les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, a également prévu un dispositif de négociation avec les élus en l'absence de DS concernant les accords de maintien dans l'emploi sans prévoir leur validation par la commission paritaire de branche.

Dans les entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, ces accords doivent permettre d'aménager temporairement le temps de travail et le salaire, et, corrélativement, de maintenir l'emploi des salariés concernés par ces aménagements. Ils sont assortis de nombreuses garanties pour les salariés, qu'il s'agisse notamment des modalités de leur conclusion, de l'encadrement de leur contenu, de la portée et du contrôle des engagements pris par l'employeur.

Les accords de maintien de l'emploi sont des accords d'entreprise conclus entre l'employeur et au moins un délégué syndical présent dans l'entreprise avec des conditions de validité renforcées (signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles).

L'absence de délégué syndical dans l'entreprise n'empêche pas la conclusion d'un accord de maintien de l'emploi. Dans une telle situation, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel (délégués du personnel, membres élus du CE) expressément mandatés à cet effet :

- soit par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;
- soit, à défaut (c'est-à-dire, lorsque l'entreprise ne relève d'aucune branche), par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu entre l'employeur et un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet :

- soit par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;
- soit, à défaut (c'est-à-dire, lorsque l'entreprise ne relève d'aucune branche), par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le cadre d'une consultation *ad hoc* sur l'accord.

Un dispositif proche est en voie d'être retenu dans le cadre de la réforme de l'exception au repos dominical dans le commerce de détail, en cours de discussion devant le Parlement.

2. Objectifs poursuivis

La présente mesure du projet de loi adapte les conditions de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en favorisant l'implantation syndicale. Les conditions de validité de ces accords sont revues pour éviter le blocage actuellement constaté de la négociation en l'absence de délégué syndical.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. Une hiérarchie plus cohérente entre les différents interlocuteurs en l'absence de DS

Le projet de loi reprend en grande partie l'économie du dispositif prévu par les partenaires sociaux concernant les accords de maintien de l'emploi.

En l'absence de DS, il prévoit le dispositif suivant :

- la négociation pourra être engagée avec des élus du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ; le champ de la négociation est étendu pour cet unique niveau en raison des garanties apportées par la double légitimité procurée par l'élection dans l'entreprise et le mandatement par une organisation syndicale représentative ;
- à défaut d'élu mandaté, la négociation pourra être engagée avec des élus du personnel qui n'ont pas été mandatés par une organisation syndicale ;
- dans le cas où aucun élu n'a souhaité négocier, ou dans le cas où l'entreprise n'a aucun élu, l'employeur pourra négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Le rôle central des organisations syndicales est ainsi conforté, puisqu'est instaurée une primauté de la négociation avec un représentant du personnel élu mandaté par une organisation syndical.

Les deux autres modes de négociation, avec un représentant élu non mandaté ou un salarié mandaté, demeurent inchangés, mais ne peuvent être utilisés qu'en l'absence de représentant élu mandaté.

3.2. L'élargissement des thèmes de négociation pour les seuls représentants du personnel élus et mandatés

L'option retenue par la loi permet de ne plus circonscrire le champ de la négociation aux seules mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, lorsque cette négociation a lieu avec un représentant du personnel mandaté par une organisation syndical

Cette ouverture sera sans conséquence sur les obligations de négocier à la charge de l'employeur.

3.3. Des procédures plus simples

Le projet de loi prévoit les procédures permettant de sécuriser et de simplifier la phase de conclusion des accords, tout en préservant le principe majoritaire.

Pour la négociation avec les élus, l'accord devra être conclu avec des membres ayant recueilli au moins la moitié des suffrages aux élections professionnelles. La validation par les commissions paritaires de branche est supprimée au profit d'un dépôt auprès de la Direccte.

Pour la négociation avec le salarié non élu mandaté, un référendum est organisé dans l'entreprise, comme dans le droit actuel.

Enfin, le seuil de 200 salariés est supprimé.

4. Impacts de la loi

4.1. Prise en compte du handicap

La négociation dans les PME sur ce thème pourra être facilitée.

4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

La négociation dans les PME sur ce thème pourra être facilitée. En effet, la situation actuelle aboutit à favoriser un plan unilatéral de l'employeur en l'absence de délégué syndical, puisqu'il n'est pas possible de négocier sur ce thème avec un élu ou un salarié mandaté.

4.3. Impacts administratifs

La mesure vise à développer les accords conclus notamment dans les PME, ce qui aura un impact sur le nombre de textes déposés en DIRECCTE et enregistrés par les services.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

IV. Les franchissements de seuils (*article 16*)

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. *Une harmonisation souhaitable de certains seuils du comité d'entreprise à 300 salariés*

S'il serait impropre de considérer les obligations sociales, qui ont pour dans leur très grande majorité une justification incontestable, sous le seul angle des effets de seuil, il est possible et souhaitable d'en harmoniser quelques-uns.

En matière de représentation du personnel, une première source de lourdeur et de complexité vient de la multiplication d'obligations entre 50 et 300 salariés alors qu'au plan économique comme au plan social, il est assez clair que seul ce dernier seuil marque une distinction entre les PME et les plus grandes entreprises.

Ces obligations sont les suivantes :

- Le passage d'une réunion tous les deux mois à une réunion par mois du CE à partir de 150 salariés ;
- La mise en place de plusieurs commissions du CE (formation professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes, logement) à partir de 200 salariés.

Il serait souhaitable de les harmoniser avec le seuil de 300.

Par ailleurs, le seuil de 300 en matière d'information-consultation, par exemple pour les obligations liées au bilan social, soulève actuellement des difficultés d'interprétation car la loi fait référence à un « effectif habituel » qui n'est pas une notion définie ailleurs dans le code du travail. Cet aspect pourrait être clarifié.

1.2. *Une procédure plus simple d'ajustement des IRP à la taille des entreprises*

Il est courant que certaines entreprises connaissent une baisse importante et durable d'effectifs qui les ramène en dessous du seuil de 50 salariés défini par la loi pour mettre en place un comité d'entreprise. Pour traiter ces cas, la loi prévoit une procédure par laquelle le comité d'entreprise, lorsqu'il a été mis en place, peut être supprimé.

Cette procédure, définie à l'article L. 2322-7, est particulièrement lourde : l'employeur doit d'abord chercher l'accord de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, la loi prévoit que l'autorité administrative peut autoriser la suppression du CE en cas de baisse importante et durable du personnel.

Ce double contrôle, qui semble en apparence protecteur compte tenu de la gravité de la décision, n'atteint pas son objectif, notamment dans les contextes qui peuvent être conflictuels. Dans ces cas, l'accord unanime est en effet très difficile à obtenir et la décision de la DIRECCTE, quelle qu'elle soit, est souvent contestée par la partie qui s'estime lésée. Cette procédure peut être longue et chronophage et n'apporte surtout rien dans un contexte où l'employeur comme les représentants du personnel devraient se concentrer sur la recherche de

solutions constructives. Elle peut conduire à des situations de blocage caractérisées par le maintien du CE alors même que l'établissement a cessé toute activité. Elle est de plus différente de celle applicable à un franchissement à la hausse de ce seuil.

Par une circulaire du 25 octobre 1983, le ministère du travail a cherché à caractériser la baisse durable et effective comme la condition pour l'entreprise de ne pas avoir atteint le seuil de 50 salariés pendant vingt-quatre mois sur trois ans, consécutifs ou non.

Cette définition objective pourrait être inscrite dans la loi, qui laisserait la prise de décision à la responsabilité de l'employeur, sous le contrôle du juge, tout comme lorsqu'il franchit le seuil à la hausse.

2. Objectifs poursuivis

La présente mesure vise à :

- harmoniser certains seuils autour de 300 salariés ;
- clarifier la procédure de suppression du CE pour les entreprises connaissant une baisse importante et durable d'effectifs.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. L'harmonisation de certains seuils à 300 salariés

Le projet de loi prévoit de relever au seuil de 300 salariés (au lieu de 200 actuellement) les seuils entraînant la mise en place obligatoire de commissions au sein du CE, à l'exception de la commission des marchés.

Il prévoit également que le seuil de 300 salariés pour les obligations d'information et de consultation est franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois. Les modalités opérationnelles de calcul de ce seuil sont renvoyées à un décret en Conseil d'État.

3.2. La clarification de la procédure de suppression du CE

Le projet de loi inscrit dans le code du travail le critère actuellement retenu pour caractériser la baisse durable et importante des effectifs et supprime la condition d'un accord et l'autorisation de la DIRECCTE.

Le critère étant désormais clair et objectif, il pourra être directement contrôlé par le juge dans des délais sécurisants pour les salariés comme les employeurs.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts juridiques

Les contentieux de la suppression du CE seront examinés systématiquement par le juge judiciaire. Cette mesure est cohérente avec la recherche d'un « bloc de compétence » introduit dans l'actuel projet de loi pour la croissance et l'activité.

4.2. Impacts sociaux

L'ensemble de ces mesures devraient favoriser un dialogue social plus centré sur les enjeux de fond.

4.3. Impacts économiques et financiers

L'harmonisation des seuils est une mesure favorable au développement économique des entreprises.

4.4. Impacts sur l'emploi

La réduction du nombre de réunions obligatoires du CE induit une baisse du coût du travail pour les entreprises qui pourra avoir des effets positifs en termes de productivité, et indirectement sur l'emploi.

4.5. Impacts administratifs

Une circulaire aux services du ministère du travail pourrait être envisagée pour expliquer le dispositif.

Les services du ministère du travail seront directement impactés par la suppression de la compétence de la DIRECCTE pour apprécier la condition de baisse durable des effectifs. Ils pourront se concentrer sur leurs missions plus stratégiques.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. Textes d'application

Un décret en Conseil d'État devra préciser les modalités de calcul du seuil de 300 salariés pour apprécier la baisse importante et durable d'effectifs.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

CHAPITRE V : L'ADAPTATION DES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

I. Les ajustements de la réforme de la représentativité patronale (*article 17*)

1. État du droit et obligation de légiférer

1.1. *Une réforme ambitieuse de la représentativité patronale introduite par la loi du 5 mars 2014*

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale refond les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. Pour être représentatives au niveau des branches professionnelles ou au niveau national et interprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale par la loi du 20 août 2008, parmi lesquels figure celui de l'audience. Ce critère, qui est adapté à la spécificité des organisations professionnelles d'employeurs, est apprécié au regard de leur capacité à prouver qu'elles comptent comme adhérents au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs présentes au niveau concerné et ayant fait acte de candidature auprès du ministère chargé du travail.

En outre, la loi prévoit la reconnaissance d'un droit d'opposition majoritaire pour les organisations professionnelles d'employeurs : une convention collective ou un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ne peut pas être étendu s'il fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives ayant un poids d'au moins 50 % au niveau concerné, ce poids étant apprécié au regard du nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes.

Les déclarations des organisations professionnelles d'employeurs relatives à leurs entreprises adhérentes, pour la mesure de l'audience, ou au nombre de salariés employés par ces entreprises, pour le calcul du poids, font l'objet d'une attestation par un commissaire aux comptes.

Enfin, la loi du 5 mars 2014 s'est appuyée sur le protocole d'accord conclu le 30 janvier 2014 entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES pour reconnaître une représentativité au niveau national et multi-professionnel.

Seront ainsi reconnues représentatives au niveau national et multi-professionnel les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de deux ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de

l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ couvert par les organisations patronales représentatives eu niveau national et interprofessionnel ;

- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel sont associées aux négociations nationales et interprofessionnelles. Ainsi, préalablement à l'ouverture d'une négociation et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations patronales représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.

Le principal décret d'application des dispositions relatives à la réforme de la représentativité patronale de la loi du 5 mars 2014 est en cours d'examen au Conseil d'État. Il définit les modalités de l'attestation par un commissaire aux comptes des déclarations des organisations professionnelles d'employeurs candidates à l'établissement de leur représentativité relatives à leurs entreprises adhérentes, pour la mesure de l'audience, ou au nombre de salariés employés par ces entreprises, pour le calcul du poids dans le cadre de l'exercice du droit d'opposition à l'extension.

Le projet de décret définit par ailleurs les modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs aux différents niveaux d'établissement de la représentativité patronale : branche, national et multi-professionnel, national et interprofessionnel.

1.2. Une précision souhaitable pour sécuriser la prise en compte des adhésions pour la mesure de l'audience dans les branches professionnelles

En application de la loi du 5 mars 2014, sont représentatives au niveau de la branche professionnelle les organisations dont les entreprises adhérentes représentent au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs présentes dans la branche concernée et ayant fait acte de candidature auprès du ministère chargé du travail.

Les nombreuses concertations menées dans le cadre de l'élaboration des textes d'application de la loi ont montré que fréquemment les organisations professionnelles d'employeurs qui seront candidates à la représentativité dans les branches n'ont pas forcément comme adhérents directs les entreprises elles-mêmes. Dans ces cas, les entreprises adhèrent à l'organisation candidate par le biais soit de l'une de ses structures territoriales statutaires, soit d'une autre organisation professionnelle d'employeurs elle-même adhérente à l'organisation candidate. C'est notamment le cas de branches qui couvrent plusieurs secteurs d'activité, comme par exemple celle du commerce de gros.

Or, si la loi permet de prendre en compte les adhésions passant par les structures territoriales statutaires de l'organisation candidate, une ambiguïté existe sur les adhésions passant par une organisation professionnelle d'employeurs intermédiaire. Leur prise en compte devrait être clarifiée.

1.3. La nécessité d'ajustements complémentaires pour tenir compte de la spécificité du secteur de la production agricole

Le dialogue social en agriculture se caractérise par une dynamique locale très forte avec notamment plus de 200 conventions collectives conclues au niveau départemental ou interdépartemental. Cette forte décentralisation s'accompagne d'une structuration du syndicalisme patronal agricole spécifique et complexe (syndicats cantonaux, fédérations territoriales départementales, régionales, nationales).

Cette structuration spécifique a été en partie prise en compte par la loi du 5 mars 2014. S'appuyant sur une déclaration commune du 12 décembre 2013 conclue entre les partenaires sociaux agricoles, la loi a prévu une mesure de l'audience au niveau national et fondée sur les seules adhésions des entreprises et exploitations employant de la main d'œuvre à titre permanent.

Les concertations menées dans le cadre de l'élaboration des textes d'application de la loi du 5 mars 2014 ont montré que deux ajustements supplémentaires sont nécessaires pour tenir compte de la spécificité du secteur de la production agricole et maintenir le dynamisme du dialogue social qui le caractérise.

Tout d'abord, un certain nombre d'acteurs du syndicalisme patronal agricole sont constitués sous la forme d'associations loi 1901 ayant pour objet la défense d'intérêts professionnels sans pour autant avoir compétence pour négocier. Il s'agit essentiellement de structures communales ou cantonales regroupant historiquement des exploitations agricoles.

Ensuite, le secteur agricole présente la spécificité de constituer à la fois un périmètre de représentativité au niveau de la branche et au niveau national multi-professionnel. Or, parmi les critères de la représentativité nationale et multi-professionnelle figure celui d'avoir des organisations adhérentes représentatives dans au moins dix branches du secteur concerné. Cette rédaction nécessite un ajustement.

2. Objectifs poursuivis

La présente mesure du projet de loi vise à procéder aux ajustements nécessaires à la loi du 5 mars 2014. L'objectif poursuivi est double :

- sécuriser la mesure de l'audience dans le secteur de la production agricole ;
- mieux tenir compte de la structuration des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches en prévoyant de prendre en compte l'adhésion indirecte d'entreprises à l'organisation candidate par le biais d'une autre organisation d'employeurs.

3. Options et dispositifs retenus

Le projet de loi prévoit :

- la prise en compte pour la mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles des adhésions indirectes d'entreprises aux organisations candidates à la représentativité, à l'instar de ce qui est déjà prévu au niveau national et interprofessionnel ;
- l'adaptation de la mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles aux spécificités du secteur agricole en permettant la prise en compte des entreprises adhérant à

des associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association et dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels ;

- la possibilité pour des organisations professionnelles d'employeurs d'être reconnues représentatives au niveau national et multi-professionnel lorsqu'elles sont elles-mêmes représentatives dans au moins 10 conventions collectives relevant des secteurs visés par la loi du 5 mars 2014 et pas seulement par le biais de leurs organisations adhérentes.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts juridiques*

Le projet de loi vise à renforcer la sécurité juridique de la mesure de l'audience et plus largement la réforme de la représentativité patronale en adaptant mieux le cadre légal à la réalité et à la diversité du paysage patronal.

4.2. *Impacts sociaux*

Un peu plus de 460 branches professionnelles et environ 884 organisations professionnelles d'employeurs, d'après les chiffres figurant dans le rapport rédigé par J.D. Combrexelle sur la réforme de la représentativité patronale, seraient concernés par une prise en compte plus fidèle de leurs adhérents ce qui renforce la légitimité des acteurs patronaux du dialogue social.

Plus spécifiquement s'agissant du secteur agricole, cette meilleure prise en compte des adhérents et ce renforcement de la légitimité des acteurs patronaux concernent 220 conventions collectives regroupées dans la branche de la production agricole définie par les partenaires sociaux.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

6. Consultations

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE et le HCDS ont été consultés le 10 avril 2015.

II. L'élargissement du champ des missions du fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (article 18)

1. État du droit et obligation de légiférer

1.1. *Un nouveau dispositif transparent et paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs créé par la loi du 5 mars 2014*

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et la démocratie sociale a introduit une réforme importante du financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Le fonds paritaire de financement de ces organisations, créé en mars 2015 en application de cette réforme, permettra une gestion claire, lisible et démocratique des différentes sources de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs en vue de leur exercice de missions d'intérêt général.

Abondé par une contribution des entreprises à hauteur de 0,016 % de leur masse salariale et d'une subvention de l'État, pour un total d'environ 85 M€ en 2015, le fonds paritaire finance trois types de missions :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs (1° du L2135-11 du code du travail) ;
- la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation (2° du L2135-11) ;
- la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés et notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales (3° du L2135-11).

La loi a prévu une gouvernance du fonds paritaire, démocratique et transparente.

Sa gestion est confiée à une association paritaire composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel qui en assurent la présidence de manière tournante. En outre l'association des organisations professionnelles représentatives au niveau national et multi professionnel et des organisations syndicales de salariés qui ont obtenu plus de 3% aux élections professionnelles à toutes les décisions prises par le fonds concernant la répartition des crédits a été garantie.

La loi prévoit la désignation par le ministre chargé du travail d'un commissaire du Gouvernement auprès de l'association. Il dispose d'un droit de saisine de son président lorsqu'il considère qu'une décision prise par le fonds n'est pas conforme aux dispositions légales et réglementaires et d'un droit d'opposition à sa mise en œuvre lorsque la décision en cause porte sur l'utilisation de la subvention de l'État.

Les obligations de transparence sur l'utilisation des crédits pour le fonds et les organisations bénéficiaires des crédits ont été définies par la loi. Chaque année, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l'utilisation des crédits. En outre, les organisations bénéficiaires des financements doivent également remettre au fonds et rendre public un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation des sommes qui leur auront été versées. Un mécanisme de sanction est prévu dans l'hypothèse où un bénéficiaire ne se serait pas conformé à ses obligations.

1.2. Des missions du fonds qui méritent d'être précisées pour intégrer les activités de recherche des partenaires sociaux

Le rôle joué par les partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre ou le suivi des politiques publiques peut prendre plusieurs formes : construction de la norme par le biais de la négociation collective dans le cadre de l'article L1 du code du travail, mécanismes de concertations formelles et informelles que ce soit au niveau central ou au niveau territorial, participation à des organismes consultatifs, des organismes de recherche etc.

Ces mécanismes d'association des partenaires sociaux tant en amont qu'en aval de la décision publique mobilisent des ressources significatives en termes humains et d'expertise.

Ils ne faisaient pas jusqu'à l'adoption de la loi du 5 mars 2014 l'objet d'un soutien financier dans les domaines ne relevant pas de la gestion paritaire.

La recherche dans les domaines économiques et sociaux menée par ou sous l'impulsion des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs n'est pas aujourd'hui explicitement visée par les dispositions de la loi qui définissent la destination des crédits du fonds. Pourtant, ces activités contribuent de manière importante à la capacité des partenaires sociaux à contribuer à l'élaboration des politiques publiques en étant force de proposition.

Les activités de l'Institut de recherches économiques et sociales pourraient être à titre d'exemple concernées par ce financement.

Extraits du rapport de Philippe Dole de décembre 2014 : « L'institut de recherches économiques et sociales. Un instrument scientifique et prospectif »

« L'IREES est un organisme « au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs » et a pour fonction de répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales de salariés dans le domaine de la recherche économique et sociale. »

« Créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du Gouvernement, (...). »

« Il est positionné sur des réflexions de moyen et long terme, de nature sociale, économique, environnementale et sociétale, très en amont des stratégies revendicatives ou de négociation. »

« L'institut contribue à développer les liens entre le monde syndical et celui de la recherche. C'est un lieu d'expertise et d'apport de connaissance sur le monde syndical, qui contribue à la reconnaissance de la place du travail et du monde syndical. »

« Les pouvoirs publics manifestent d'ailleurs un intérêt renouvelé vis à vis de l'institut dont le positionnement et la qualité sont reconnus. »

2. Objectifs poursuivis

La mesure de transparence vise à affirmer plus clairement l'importance de la recherche menée sous l'égide des partenaires sociaux pour leur participation à la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques en y faisant expressément référence au 2° de l'article L2135-11.

3. Options et dispositifs retenus

Le projet de loi précise la rédaction du 2° de l'article L2135-11 du code du travail en y ajoutant expressément la mention de « la recherche ». Ainsi les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi professionnel ainsi que les organisations syndicales de salariés qui ont recueilli plus de 3% aux élections professionnelles pourront utiliser cette ressource.

4. Impacts de la loi

4.1. Impacts sociaux

Les activités de recherches seront prises en charge de manière plus stable, sécurisée et transparente.

4.2. Impacts administratifs

Le financement de cette nouvelle mission entrera dans le champ du contrôle du commissaire du Gouvernement.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

6. Consultation

La COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE a été consultée le 10 avril 2015.

III. La clarification de procédures en matière de santé au travail *(article 19)*

1. État des lieux et obligation de légiférer

1.1. Une procédure peu sécurisante dans le cadre des recours sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Dans le cadre de l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, la loi prévoit que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et le cas échéant, de faire connaître les motifs qui empêchent d'y donner suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

La loi ne prévoit pas actuellement que l'auteur du recours informe l'autre partie du fait qu'il a engagé la procédure. Cette situation est insécurisante, tant pour l'employeur que le salarié, en particulier au regard des suites qui peuvent être données par l'employeur à l'avis du médecin du travail, notamment en cas de reclassement du salarié ou de licenciement pour inaptitude.

1.2. Des obligations déclaratives pouvant être allégées

Les obligations déclaratives de l'employeur sont aujourd'hui relativement lourdes pour l'employeur dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité. L'employeur devra en effet, à compter de 2020 (à défaut d'un décret en Conseil d'État fixant une échéance plus proche pour cette obligation), transmettre une copie de la fiche de prévention des expositions, chaque année, à la CNAV. Or, dans le souci de simplifier les modalités de gestion du dispositif par les entreprises, un chantier a été engagé avec les éditeurs de logiciel de paie.

L'option retenue a été que les informations relatives à l'exposition contenues dans la fiche et transmises au salarié d'une part, et celles contenues dans la DADS (et à terme, la DSN) et transmises à la CNAV d'autre part, en vue de l'ouverture et de la gestion des droits au titre du compte, seront les mêmes et qu'elles pourront être gérées par un seul et même système d'information, à savoir le système de paie, sans nécessité de double saisie par l'employeur.

Le présent article tire toutes les conséquences de cette simplification en supprimant l'obligation pour l'employeur d'adresser annuellement à la caisse une copie de chaque fiche de prévention des expositions. Cette évolution est faite sans préjudice des propositions qui pourraient être faites ultérieurement, dans le prolongement des missions confiées par le Premier Ministre à MM. Sirugue et Huot et à M. Michel de Virville sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi prévoit que l'employeur ou le travailleur à l'origine d'un recours hiérarchique portant sur l'avis d'un médecin du travail en matière d'aptitude en informe l'autre partie. Il vise également à alléger certaines obligations déclaratives de l'employeur dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. *La sécurisation de la procédure de recours dans le cadre de l'obligation de reclassement*

Le projet de loi prévoit que l'auteur du recours informe l'autre partie de sa démarche.

3.2. *La simplification des obligations déclaratives dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité*

Le projet de loi supprime l'obligation faite à l'employeur de transmettre annuellement à la CNAV une copie de la fiche de prévention des expositions.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts juridiques*

La procédure de contestation des avis des médecins du travail par les salariés ou par les employeurs est sécurisée, ce qui est de nature à réduire le volume des recours judiciaires qui peuvent faire suite à ces contestations, et à sécuriser les suites qui peuvent être données à ces avis, notamment en cas de reclassement du salarié ou de licenciement pour inaptitude.

4.2. *Impacts sociaux*

Les procédures, plus fluides, permettront aux deux dispositifs de mieux fonctionner, ce qui est bénéfique de point de vue de la santé au travail et de la prise en charge de la pénibilité.

4.3. *Impacts économiques et financiers*

La simplification des obligations déclaratives de l'employeur dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité est de nature à alléger les charges de gestion administratives qui pèsent sur les entreprises.

4.4. *Impacts administratifs*

La suppression de l'obligation d'envoi annuel de la fiche à la CNAV est de nature à alléger les charges administratives pesant sur les entreprises

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. *Application dans l'espace*

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

5.2. *Textes d'application*

Un décret en Conseil d'État viendra préciser les modalités de l'information de l'autre partie en cas de contestation d'un avis d'un médecin du travail.

6. Consultations

Le COCT a été consulté le 10 avril 2015.

**TITRE II- CONFORTER LE
REGIME D'ASSURANCE
CHOMAGE DE
L'INTERMITTENCE DU
SPECTACLE**

CHAPITRE UNIQUE - LA PERENNISATION ET LES MODALITES DE NEGOCIATION DES ANNEXES 8 ET 10 (article 20)

1. État des lieux et obligation de légiférer

a/ L'existence des annexes VIII et X (concernant respectivement, d'une part, les ouvriers et les techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle et, d'autre part, les artistes du spectacle) à la convention d'assurance chômage répond aux spécificités des métiers du spectacle qui, bien souvent, impliquent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

C'est aujourd'hui une construction purement conventionnelle qui, à chaque négociation, peut être remise en cause et n'a jusqu'à présent permis de construire un climat propice à une négociation relative à l'assurance chômage dans de bonnes conditions.

Il existe actuellement dans le code du travail des dispositions qui visent à prendre la situation particulière des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle au regard des règles d'indemnisation du chômage. Ainsi, l'article L. 5424-20 du code du travail prévoit que *« du fait de l'aménagement de leurs conditions d'indemnisation, l'allocation versée aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel peut, en sus de la contribution prévue à l'article L.5422-9, être financée par une contribution spécifique à la charge des employeurs (...) »*.

Néanmoins, ces dispositions ne sont pas suffisantes pour garantir l'existence pérenne de règles d'assurance-chômage adaptées aux spécificités des artistes et des techniciens du spectacle au sein du régime interprofessionnel d'assurance chômage.

b/ Les négociations sur les règles spécifiques d'indemnisation du chômage adaptées aux métiers du spectacle ne fait aujourd'hui que peu de place aux organisations représentatives du secteur.

Actuellement, la convention d'assurance chômage est négociée par les organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 5422-20 et L. 5422-22 du code du travail.

L'article L5422-20 du code du travail prévoit que *« les accords relatifs à l'assurance chômage font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés »*. En outre, l'article L.5422-22 du même code prévoit que *« pour pouvoir être agréés, les accords...doivent avoir été négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations représentatives d'employeurs et de salarié.*

Ainsi, ce sont les partenaires sociaux interprofessionnels qui fixent les règles applicables en matière d'indemnisation du chômage, y compris celles concernant le secteur du spectacle.

L'absence d'articulation entre le niveau interprofessionnel et le niveau professionnel peut conduire à ce que la négociation interprofessionnelle ne prenne en compte qu'insuffisamment la réalité des entreprises du secteur et la situation des intermittents du spectacle et/ou que les

règles spécifiques mises en place soient considérées comme inadaptées par les acteurs du secteur.

La solidarité interprofessionnelle doit continuer à constituer un socle commun auquel l'ensemble des acteurs est attaché. Toutefois, à l'intérieur de celle-ci, la spécificité des règles propres à l'intermittence doit pouvoir être mieux appréhendée.

c/ Enfin, les dispositions spécifiques aux intermittents du spectacle se négocient, dans le cadre de la convention d'assurance chômage, dans un climat de suspicions réciproques héritées de plusieurs années de conflit. L'absence d'expertise consensuelle entre les différents acteurs (expertise des mécanismes et de leurs effets, chiffrage de l'impact financier des mesures) a contribué à ce climat.

Il est apparu que la méthode de dialogue mise en place dans le cadre de la mission de concertation et de proposition pour bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle a permis de lever un certain nombre d'incompréhensions et de crispations.

Au total, plusieurs éléments ont contribué aux difficultés rencontrées lors de plusieurs précédentes négociations de la convention d'assurance chômage, ces difficultés aboutissant à plusieurs reprises, récemment et par le passé, à des mouvements sociaux dont les impacts économiques sur le secteur du spectacle ont été importants.

2. Objectifs

a/ L'article 20 a pour objet d'inscrire dans la loi le principe de l'existence, au sein de la convention d'assurance chômage, de règles spécifiques adaptées aux intermittents du spectacle. L'existence d'annexes relatives aux intermittents du spectacle sera désormais une composante obligatoire des conventions d'assurance chômage et sera donc une condition de leur agrément par le ministre en charge de l'emploi.

La consécration législative de l'existence de règles spécifiques d'assurance chômage adaptées aux métiers du spectacle doit permettre d'apaiser les débats et de donner un cadre clair aux partenaires sociaux.

b/ L'objectif de cette réforme est de bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle.

L'article 20 permet d'associer davantage les partenaires sociaux du secteur au processus d'élaboration des paramètres propres à l'indemnisation des intermittents du spectacle dans le cadre de la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux interprofessionnels.

Ainsi l'article 20 instaure une nouvelle méthode de dialogue qui concilie la responsabilité globale des partenaires sociaux interprofessionnels en matière d'assurance chômage et celle des partenaires sociaux représentatifs du secteur.

Pendant la négociation des conventions d'assurance chômage par les partenaires sociaux interprofessionnels, les partenaires sociaux représentatifs du secteur négocieront les

paramètres propres aux règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle. A cet effet, les partenaires sociaux interprofessionnels communiqueront, en temps utiles, aux organisations professionnelles du secteur un document de cadrage sur les objectifs poursuivis par la négociation d'assurance chômage, notamment en termes de trajectoire financière et de respect de principes communs applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage. Si un accord est trouvé par les organisations représentatives du secteur, respectant le cadre préalablement fixé, la convention d'assurance chômage en reprendra le contenu. En l'absence d'accord, ce sont, comme aujourd'hui, les partenaires sociaux interprofessionnels qui fixeront les règles.

Le rôle de chacun est ainsi pleinement respecté et tous les acteurs auront à assumer leurs responsabilités dans ce nouveau cadre de négociations « enchâssées ».

c/ La nouvelle articulation entre le niveau interprofessionnel et le niveau professionnel dans la négociation des règles applicables aux intermittents du spectacle sera facilitée par la mise en place d'un comité d'expertise qui pourra apporter un appui aux partenaires sociaux représentatifs au niveau professionnel ou interprofessionnel et donner un avis sur les propositions qu'elles émettent.

D'une part, l'institution d'un comité d'expertise permettra aux organisations professionnelles de bénéficier d'un appui durant les négociations de règles spécifiques d'applicables aux intermittents du spectacle.

D'autre part, ce comité aura également pour mission de rendre un avis sur le respect par l'accord conclu par les organisations professionnelles des objectifs en matière de trajectoire financière figurant dans le document de cadrage élaboré par les organisations représentatives au niveau interprofessionnel.

Le comité d'expertise, composé de statisticiens et de personnalités qualifiées, aura vocation à s'inspirer de la méthode poursuivie par la mission de concertation afin de permettre que les négociations se déroulent dans un climat apaisé.

3. Options et dispositifs retenus

3.1. *Statu quo*

a/ L'existence des annexes VIII et X à la convention d'assurance chômage concernant les intermittents du spectacle est une construction conventionnelle non prévue par une disposition législative ou réglementaire. Il n'existe donc pas, en l'état du droit, de garantie de pérennisation d'un système d'indemnisation du chômage adapté aux métiers du spectacle.

b/ En application de la législation actuelle (articles L.5422-20 et L. 5422-22 du code du travail), seules les organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel peuvent négocier des accords relatifs à l'assurance chômage. Les règles actuelles de la négociation de la convention d'assurance chômage ne permettent pas aux organisations professionnelles de participer à l'élaboration de règles spécifiques à l'indemnisation du chômage pour tenir compte des spécificités de professions concernées tout en préservant le rôle du niveau interprofessionnel pour la conclusion des conventions.

c/ Aucune disposition juridique ne prévoit l'existence d'un comité d'expertise sur les règles spécifiques d'indemnisation applicables aux artistes et techniciens du spectacle. La mise en place d'un tel comité, tel que cela a été fait au second semestre 2014, repose sur la seule volonté des acteurs concernés.

3.2. Autres options

a/ Une option parfois évoquée dans le débat public est de mettre en place un régime spécifique et autonome d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Cette solution a été écartée afin de respecter la volonté de l'ensemble des acteurs de maintenir l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle dans le champ de la solidarité interprofessionnelle.

b/ Dans la cadre de la mise en place d'une nouvelle méthode de négociation, une option aurait pu consister à seulement consulter les organisations représentatives du secteur du spectacle sur les paramètres d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.

Cette option ne permettait pas la responsabilisation de chaque acteur sur la base du cadrage interprofessionnel. Celle-ci passe nécessairement par une négociation des organisations professionnelles du secteur. Le respect du cadrage interprofessionnel garantit en contrepartie la reprise de ces dispositions dans la convention d'assurance chômage. Cet équilibre dans l'intervention entre le niveau interprofessionnel et le niveau professionnel est donc lié à la procédure proposée.

Pour ces raisons, cette option n'a pas été retenue.

3.3. Option retenue

Il est proposé de :

- inscrire dans la loi le principe de l'existence de règles spécifiques adaptées aux intermittents du spectacle annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage ;
- mettre en place une nouvelle méthode de dialogue social et de négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle, qui concilie la responsabilité globale en matière d'assurance chômage des partenaires sociaux interprofessionnels et la responsabilité en matière d'indemnisation des intermittents du spectacle des partenaires sociaux représentatifs des branches concernées ;
- constituer un comité d'expertise.

4. Impacts de la loi

4.1. Impact social :

La présente mesure facilitera et améliorera le dialogue social et apaisera les débats concernant l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.

4.2. Impact économique :

La mesure doit permettre de prévenir les conséquences financières pour le régime d'assurance chômage de l'application de règles inadaptées au secteur du spectacle par une meilleure articulation entre les niveaux professionnel et interprofessionnel durant la négociation de la convention d'assurance chômage.

Elle doit permettre d'éviter les mouvements sociaux dans le secteur du spectacle et de limiter leurs impacts sur ce secteur et plus globalement sur l'économie locale (liée au tourisme culturel), ce type de mouvement ayant entraîné par le passé la perturbation voire l'annulation d'événements, de représentations, de festivals, etc.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

Ces dispositions sont applicables dès l'entrée en vigueur de la loi et dans le cadre de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage.

5.2. Application dans l'espace

Ces dispositions sont applicables sur l'ensemble du territoire, à l'exception de Mayotte. En effet, l'accord d'assurance chômage applicable à Mayotte ne comporte pas de dispositions particulières relatives aux intermittents du spectacle.

6. Consultations

Le projet de texte a été soumis à la consultation du Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEFOP) et à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

**TITRE III-
SECURISATION DES
PARCOURS ET
RETOUR A L'EMPLOI**

1. État des lieux et obligation de légiférer

a/ Des droits sociaux attachés à l'emploi plus qu'à la personne :

Un certain nombre de droits sont très largement liés au contrat de travail. Cette situation contraste avec des trajectoires individuelles qui sont au contraire de plus en plus mobiles et passent par des formes atypiques d'emploi (stages, CDD, temps partiel, intérim, auto-entreprise, freelance, etc.). Ce cloisonnement induit un certain nombre de rigidités dommageables pour la personne et un manque de lisibilité de ses droits sociaux.

b/ Pour y remédier, plusieurs réformes récentes ont permis de mieux prendre en compte la notion de parcours professionnels :

Les droits individualisés ont fortement progressé au cours des dernières années. La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et celle du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle ainsi que la loi portant réforme des retraites ont permis des avancées majeures en ce sens, avec la création du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte personnel de formation.

L'idée selon laquelle chaque actif se voit doter de droits qui lui sont propres, qu'il peut mobiliser à son initiative et qu'il conserve même quand il change d'emploi (compte personnel de formation, compte de prévention de la pénibilité,) s'impose progressivement.

La réflexion autour du compte personnel d'activité s'inscrit dans le cadre de cette dynamique, qui doit être approfondie.

2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi vise à créer un compte personnel d'activité qui intègrera notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce dispositif devra rassembler les principaux droits sociaux personnels de son titulaire pour sécuriser son parcours professionnel.

Cette réforme permettra :

- de sécuriser l'individu face aux aléas de la vie professionnelle en organisant la portabilité et la transparence, ainsi qu'en facilitant l'activation de l'ensemble des droits portés par le compte ;
- de donner à chaque personne des leviers d'action qu'elle pourra activer aux moments qu'elle souhaite et pour les utilisations qu'elle souhaite en fonction de son projet personnel – notamment en permettant le regroupement de certains droits ;
- de permettre aux salariés de s'adapter plus facilement aux mutations de l'économie et de l'entreprise

L'un des premiers travaux à conduire sera de délimiter le champ du compte personnel d'activité et les modalités d'abondement et de mobilisation du compte.

Le premier objectif est d'améliorer la lisibilité des droits sociaux.

À terme, le compte personnel d'activité a vocation à rassembler en un lieu unique l'ensemble des droits, personnels ou collectifs, accessibles au regard de la situation de l'individu.

Le deuxième objectif est de faciliter la portabilité de certains droits.

Au-delà de la visibilité, le compte personnel d'activité doit permettre une permanence des droits, c'est-à-dire leur disponibilité et leur portabilité, quelle que soit l'évolution de la situation professionnelle de l'individu. Ils pourraient donc être libérés :

- par le salarié sur le temps de travail (sous réserve de la validation de l'employeur) ou hors temps de travail,
- par le demandeur d'emploi à tout moment de sa recherche d'emploi.

Le troisième objectif vise à permettre le regroupement de certains de ces droits, selon des conditions à déterminer.

3. Option retenue

Le projet de loi prévoit qu'afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation sera engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel qui, si elles le souhaitent, ouvriront une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Il prévoit qu'avant le 1^{er} juillet 2016, le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités possibles de mise en œuvre du compte personnel d'activité.

4. Impacts de la loi

4.1. *Prise en compte du handicap*

Un travail sera mené en concertation avec les partenaires sociaux et les acteurs du handicap pour la prise en compte du handicap dans le fonctionnement du compte personnel d'activité.

4.2. *Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes*

La construction du compte personnel d'activité devra tenir compte de cet objectif. En lui-même, l'individualisation d'un certain nombre de droits devrait également favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le diagnostic préalable à la définition du dispositif permettra de mieux cerner les situations et les événements de la vie qui créent des fragilités dans les parcours des femmes : temps partiel subi, parent isolé, impact de la maternité sur une carrière, par exemple.

4.3. Impacts juridiques

Les impacts juridiques dépendront du dispositif qui sera mis en œuvre dans le cadre d'un projet de loi présenté en 2016 sur la base de la concertation et, le cas échéant, de la négociation, qui auront été menées dans l'intervalle.

4.4. Impacts sociaux

L'objet de cette réforme est d'assurer aux salariés, tout au long de leur vie professionnelle, la portabilité et la transférabilité des droits existants.

4.5. Impacts économiques et financiers

Cette réforme devra se faire dans le cadre des comptes sociaux existants.

En fonction du dispositif opérationnel retenu, des éventuels transferts de charges entre les différentes collectivités et administrations publiques sont envisageables.

En assurant une meilleure protection sociale, elle devrait contribuer positivement à la performance économique.

4.6. Impacts sur l'emploi

Des impacts positifs sur l'emploi sont attendus, en sécurisant les parcours et en renforçant l'efficacité du marché du travail.

4.7. Impacts sur les collectivités

Cela dépendra du dispositif opérationnel retenu.

5. Modalités d'application de la réforme

5.1. Application dans le temps

La mise en œuvre du compte personnel d'activité sera effective au 1^{er} janvier 2017, le projet de loi définit la méthode pour y parvenir.

5.2. Application dans l'espace

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de

l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appellera un certain nombre d'adaptations dans le cadre du projet de loi qui sera présenté en 2016.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux terres australes et antarctiques françaises.

6. Consultations

Le projet de texte a été soumis en avril à la consultation du Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CNEFOP), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

CLARIFICATION DE LA PARTICIPATION DE L'AFPA AU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (*article 22*)

1. État du droit et obligation de légiférer

L'article L5311-1 du code du travail définit les missions du service public de l'emploi, qui comprennent l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion. Il prévoit que le service public de l'emploi comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

L'article L5311-2 du code du travail définit les membres du service public de l'emploi, chargés de mettre en œuvre les missions précédemment définies. Il s'agit :

- des services de l'État chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;
- de Pôle Emploi ;
- de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA);
- de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Les articles L5311-3 et L5311-4 du code du travail recensent les acteurs qui peuvent participer au service public de l'emploi : il s'agit des collectivités territoriales, des organismes publics et privés ayant pour objet la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, des organismes assurant l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, ainsi que des entreprises de travail temporaire.

Les articles suivants du code du travail qui figurent dans le titre « service public de l'emploi » définissent les missions et apports attendus dans ce cadre de Pôle Emploi, des maisons de l'emploi et des missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Si l'AFPA fait ainsi partie du « premier cercle » du service public de l'emploi, sa mission attendue à ce titre n'est pas aujourd'hui précisée par la loi, contrairement à d'autres acteurs pour lesquels la participation au SPE est seulement une faculté.

Or l'AFPA joue aujourd'hui un rôle majeur dans les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, par l'importance de ses capacités d'accueil et d'hébergement, son maillage territorial et les missions spécifiques qu'elle exerce pour le compte de l'État dans le domaine de l'ingénierie des titres et des certifications. En 2013, 140 000 stagiaires ont été formés par l'AFPA, dont 61% de demandeurs d'emploi, qui représentent 84% des heures de formation dispensées.

La définition et l'affirmation du rôle de l'AFPA dans le service public de l'emploi est également pertinent dans le cadre des travaux en cours pour l'élaboration d'un nouveau plan stratégique, qui devra à la fois définir les leviers pour un meilleur positionnement sur le marché concurrentiel, et les activités à développer au vu des besoins d'insertion des publics les plus fragiles.

2. Objectifs poursuivis

La présente mesure vise à définir la mission attendue de l'AFPA au titre de sa participation au service public de l'emploi fixée à l'article L5311-2 du code du travail.

3. Options et dispositifs retenus

Le projet de loi ajoute un chapitre V « Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes » au titre Ier du livre III de la cinquième partie du code du travail, qui précise que l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, dans le cadre de sa mission de service public pour l'emploi, contribue à l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et à la mise en œuvre de la politique du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

4. Impacts de la loi

4.1. Prise en compte du handicap

Les travailleurs handicapés font partie des publics les plus exposés au risque de chômage de longue durée. La rédaction proposée permet d'affirmer la vocation de l'AFPA à mettre en œuvre des formations adaptées à ces publics spécifiques.

4.2. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

La rédaction proposée affirme la mission de l'AFPA consistant à contribuer à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, et de poursuivre un effort spécifique pour accroître la proportion de femmes en formation, notamment en vue de l'accès aux métiers réputés masculins, afin de combattre les discriminations et les freins à l'embauche.

4.3. Impacts sociaux

La rédaction proposée affirme la mission de l'AFPA en terme d'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi, et sa vocation à participer à la mise en œuvre des stratégies définies par les pouvoirs publics pour prévenir le chômage de longue durée.

4.4. Impacts sur l'emploi

Le taux de réussite des stagiaires de l'AFPA à l'obtention des titres est de plus de 80 % en 2013, et elle assure un taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi formés de près de 60 %.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

1. État du droit et obligation de légiférer

En France, coexistent deux contrats de travail alliant actions de formation en centre et acquisition de savoir-faire sur poste de travail en entreprise : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux contrats visent à élever le niveau général des qualifications, à réduire le nombre de jeunes arrivants sur le marché du travail sans aucune qualification, à améliorer l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins des entreprises. Ces contrats ont cependant des mises en œuvre différentes : collecte des contributions, financement, statut des établissements formateurs, publics, employeurs...

Issu de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation est commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Depuis le 1^{er} janvier 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des 12 mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Cette aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200 € par mois dans la limite de 2000 € par contrat.

En 2013, 164 000 nouveaux contrats ont été déclarés, soit 2 % de moins qu'en 2012. Avec près de 35 000 nouveaux contrats, les embauches des personnes de 26 ans ou plus ont augmenté de 7 % entre 2012 et 2013. Les entrées des jeunes ont pour leur part diminué de 4% en 2013.

Si le dispositif bénéficie aux demandeurs d'emplois ou aux personnes en reprise d'activité, puisque ceux-ci représentent 34 % des entrées en en contrat, il demeure insuffisamment adapté à certaines personnes parmi les plus éloignées de l'emploi.

Il existe déjà des dérogations à la durée du contrat pour des publics spécifiques prévus au 3° et 4° de l'article L6325-1 du code du travail : les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Cette dérogation étend à 24 mois la durée possible du contrat de professionnalisation, contre 12 mois en principe.

Cependant, cette durée dérogatoire n'est pas ouverte aux demandeurs d'emplois de longue durée, ce qui constitue un manque dans les possibilités d'adaptation du contrat de professionnalisation aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés.

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	Total 2011	2012	
		dont jeunes de moins de 26 ans	
Flux de nouveaux contrats débutés	172 356	167 206	134 302
Sexe			
Hommes	50,9	48,5	47,7
Femmes	49,1	51,5	52,3
Age			
16 ans	0,6	0,6	0,7
17 ans	2,3	2,2	2,7
18 ans	6,4	6,5	8,2
19 ans	10,7	10	12,5
20 ans	13,2	12,6	15,7
21 ans	13,6	13,4	16,7
22 ans	12,2	12,4	15,4
23 ans	9,8	10	12,5
24 ans	7,3	7,5	9,4
25 ans	5	4,9	6,1
26-44 ans	16,4	17,2	
45 ans et +	2,6	2,6	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu			
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	13,4	15,2	14,5
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS ...)	19,2	19,7	20,6
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof)	37,1	37,1	40
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	18,1	17,2	15,4
Aucun diplôme ni titre professionnel	12,1	10,7	9,5
Situation avant contrat			
Scolarité, université	31,7	31,6	38,4
Contrat aidé, stag. form. Prof	17	18,7	21,4
<i>Dont:</i>			
<i>Contrats de formation en alternance (1)</i>	14,4	13,7	16
Salarié	16	16	15,5
Demandeur d'emploi	32	29,9	20,5
Inactivité	3,4	3,8	4,1
Mode de reconnaissance de la qualification (2)			
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	60,3	65,9	70,5
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,5	14,4	12,8
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.	27,1	19,7	16,7

Source : Dares – base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Champ : France entière.

2. Objectifs poursuivis

Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance », annoncé le 9 février 2015 dans le cadre du plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée », vise à adapter la durée du contrat de professionnalisation et la durée des formations aux besoins des demandeurs d'emplois de longue durée.

Le dispositif ciblé au bénéfice de demandeurs d'emplois de longue durée peu qualifiés étend la dérogation permettant d'allonger la durée du contrat jusqu'à 24 mois maximum.

L'allongement de la durée du contrat augmente mécaniquement la durée minimale de formation puisqu'elle doit représenter au moins 15% du contrat soit près de 500 heures sur 2 ans pour un temps complet. Cette durée est par ailleurs un minimum légal, des accord collectifs de branche pouvant fixer un pourcentage plancher supérieur.

Le parcours de formation dans le cadre de cette durée dérogatoire pourrait être décomposé en 2 phases : une phase de formation permettant l'accès à la qualification et basée sur le socle de connaissance et de compétence, puis une phase de formation qualifiante proprement dite.

3. Options et dispositifs retenus

En premier lieu, le contrat de professionnalisation est un outil efficace en termes d'insertion professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels *via* l'obtention d'une qualification professionnelle correspondant aux besoins en compétences du marché du travail.

Insertion professionnelle à 6 mois à l'issue du contrat de professionnalisation	Unité	2012 Réalisation	2013 Réalisation
Moins de 26 ans	%	58,8	57,2
De 26 à 45 ans	%	67,5	67,4
Plus de 45 ans	%	57,7	59,6

Source : PAP 2015, programme 103

Il est apparu nécessaire d'adapter le dispositif aux chômeurs de longue durée les moins qualifiés en adaptant la durée du contrat et de la période de formation.

Pour ce faire, au regard des dispositions de vigueur, il est nécessaire de légiférer pour modifier les articles L6325-1 et L6325-1-1. Par ailleurs, les dispositions de ces deux articles sont limitatives car elles ne comportent pas de renvoi vers le pouvoir réglementaire.

4. Impacts de la loi

4.1. *Impacts sociaux*

Les dispositions prévues visent à faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés qui sont particulièrement soumis au risque de pauvreté et d'exclusion (cf. *infra* « impacts sur l'emploi »).

4.2. *Impacts économiques et financiers*

Les dispositions prévues n'ont pas d'impacts économique et financier notables à souligner. Tout au plus, l'augmentation du nombre de contrat de professionnalisation devrait entraîner une hausse de l'enveloppe dédiée en loi de finances (17,79 M€ en LFI 2015) pour les contrats bénéficiant d'exonérations dérogatoires au droit commun :

- les contrats conclus par tout employeur à l'exception des groupements d'employeurs avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans : exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations ATMP, dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées (limité à la durée légale mensuelle du temps de travail, soit 151,67 heures, ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure) sans plafond de rémunération ;
- les contrats de professionnalisation bénéficiant aux jeunes de moins de 26 ans ou aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans conclus par des groupements d'employeurs (GEIQ) organisant des parcours d'insertion et de qualification après le 31 décembre 2007, sont exonérés de cotisations patronales et sociales (y compris AT/MP) dans la limite d'1 SMIC.

Cette augmentation est difficile à apprécier en raison de l'évolution de la part relative de ces publics en lien avec le dispositif législatif proposé.

4.3. *Impacts sur l'emploi*

Les dispositions prévues visent à améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, en adaptant la durée du contrat et la durée de formation aux spécificités de ces publics, notamment à travers la prise en charge pour les premiers niveaux de qualification de formations visant à l'assimilation des pré-requis nécessaires à l'entrée en formation qualifiante.

S'agissant d'un dispositif permettant de répondre à des besoins très spécifiques, l'impact quantitatif devrait rester modeste et aucun objectif chiffré n'est fixé *ex ante*.

5. Modalités d'application de la réforme

Le présent projet de loi s'applique dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative posé par l'article 73 de la Constitution. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application du présent projet de loi dans les mêmes conditions qu'en métropole.

L'application du projet de loi à Mayotte, qui est régi par un code du travail spécifique, appelle un certain nombre d'adaptations. Le Gouvernement souhaite y procéder par voie d'ordonnance de l'article 38 de la Constitution.

Le projet de loi ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi que aux terres australes et antarctiques françaises.

**TITRE IV-
ENCOURAGER
L'ACTIVITE
PROFESSIONNELLE
PAR LA CREATION
D'UNE PRIME
D'ACTIVITE**

CREATION DE LA PRIME D'ACTIVITE (*article 24*)

1. Diagnostic de la situation actuelle

1.1. ***Le dispositif existant de soutien à l'activité modeste : deux aides qui n'ont pas atteint l'ensemble de leurs objectifs***

1.1.1. ***La prime pour l'emploi (PPE)***

En 2001, en vue d'aider financièrement les travailleurs aux revenus modestes, la loi n° 2001-458 du 30 mai 2001 avait créé la prime pour l'emploi (PPE). L'article 200 *sexies* du Code général des impôts institue alors un crédit d'impôt dont l'objectif, défini dans l'exposé des motifs de cette loi, est d' « *d'augmenter le revenu du travail après impôt des personnes qui tirent des revenus faibles de leur activité* », incitant ainsi « *au retour ou au maintien dans l'emploi* ».

La prime pour l'emploi est un crédit d'impôt : elle est déduite de l'impôt sur le revenu liquidé, ou fait l'objet, lorsque cet impôt lui est inférieur ou lorsque le bénéficiaire n'est pas imposable, d'un versement financier à son bénéficiaire. Elle est donc, comme l'impôt sur le revenu, calculée et versée plusieurs mois après la fin de l'année de perception des revenus sur lesquels elle repose.

a/ Barème et fonctionnement

Le bénéfice de la PPE est tout d'abord soumis à une condition d'éligibilité. Les revenus du foyer doivent en effet être inférieurs à un seuil déterminé, qui dépend de la composition de ce foyer. Du fait de la nature de la PPE, le foyer pris en compte est le foyer fiscal : cela signifie notamment que les revenus des membres d'un couple en concubinage ne sont pas appréciés à l'échelle du foyer pour déterminer l'éligibilité à la PPE, et qu'une personne peut bénéficier de la PPE quel que soit le revenu de son concubin.

Si le foyer est éligible à la PPE, celle-ci est liquidée pour chacun de ses membres. Son montant dépend essentiellement des revenus d'activité, qui doivent être au moins égaux à 3 747 € annuels (près de 0,3 SMIC). Elle est, pour une personne seule, croissante jusqu'à un salaire de 12 475 € annuels (0,9 SMIC en 2014), puis décroissante jusqu'à 17 451 € (près de 1,3 SMIC en 2014). Ce « point de sortie » est repoussé à près de 2 SMIC, pour les foyers mono-actifs et les parents isolés. La PPE est en effet majorée en cas de mono-activité, d'enfants à charge, et de temps partiel.

La PPE ne fait pas l'objet d'une demande spécifique, puisqu'elle est calculée à partir de la déclaration fiscale de revenus. Il suffit de cocher une case sur cette déclaration, ou bien d'inscrire le nombre d'heures travaillées dans l'année, et ce pour chaque membre du foyer ouvrant droit à la PPE. Un relevé d'identité bancaire doit enfin être joint à la déclaration.

b/ Avantages et inconvénients de la PPE

De ces caractéristiques découlent les atouts et les limites de la PPE :

- du fait de l'association à la déclaration fiscale, c'est un dispositif très largement automatisé. De ce fait, le non-recours est très réduit (environ 5 %) ;
- ce dispositif est ouvert à toutes les personnes déclarant leurs revenus, dès 18 ans ;
- outre la condition d'éligibilité, le montant de la prime dépend en grande partie des seuls revenus d'activité. Elle cible donc précisément l'activité professionnelle ;
- le caractère individualisé de la PPE garantit l'identification du travailleur auquel elle est attribuée ;
- cette individualisation, comme le lien avec le seul foyer fiscal, conduisent cependant la PPE à bénéficier à des foyers dont le niveau de vie est élevé. Ainsi, en 2011, 8% de ses bénéficiaires appartenaient aux déciles de niveau de vie 8 à 10, et cette part était même de 10 points supplémentaires en incluant le décile 7. Elle est donc peu ciblée socialement, et ce d'autant moins que le bénéfice de la PPE n'est pas ouvert aux travailleurs percevant moins de 0,3 SMIC ;
- la PPE n'intervenant qu'une année après la perception des revenus, elle ne s'adapte pas aux changements de situation : elle ne constitue donc ni une incitation immédiate à la reprise d'une activité ou à l'augmentation de la quotité de travail, ni un soutien au pouvoir d'achat, du fait de son caractère décalé dans le temps et non mensualisé ;
- l'ouverture assez large de la PPE a pour conséquence une forte dispersion : ainsi, en 2012, 2,9 Mds € avaient été répartis à ce titre entre plus de 6 millions de bénéficiaires, soit un montant mensuel moyen de 38 €;
- le recours à un critère fiscal, annuel, accentue l'absence de ciblage : elle est servie par exemple à des salariés aux revenus mensuels élevés, mais perçus seulement quelques mois en fin d'année ou à des salariés aux revenus modestes, mais en concubinage (ce qui induit la présence de deux foyers fiscaux) avec une personne aisée.

1.1.2. Le revenu de solidarité active (RSA)

La création du Revenu de solidarité active (RSA) en 2008 visait à remplacer le Revenu minimum d'insertion (RMI), créé en 1988, pour en faire un dispositif d'incitation à l'activité professionnelle, pérenne et ciblé sur les travailleurs les plus pauvres. Elle devait répondre aux critiques émises à l'encontre de la faible réactivité de la PPE et à la faiblesse du dispositif d'intéressement à l'activité du RMI.

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 fusionne le RMI avec l'allocation de parent isolé (API), au sein d'une prestation unique et consolidée : le RSA. Cette nouvelle prestation se compose d'un volet « socle », qui correspond au RMI et à l'API, et d'un volet « activité ». Ce dernier constitue un intéressement pérenne à l'activité professionnelle.

Le volet « activité » du RSA a pour objet de remédier au problème induit par le caractère strictement différentiel de l'aide sociale. En effet, ce principe générait, au-delà des trois premiers mois de cumul intégral entre le minimum social et le revenu d'activité, pour chaque euro supplémentaire perçu, une baisse du RMI du même montant. La reprise d'une activité professionnelle était ainsi rendue difficile, d'autant plus qu'elle génère des frais (déplacement,

garde d'enfant, etc.). Des dispositifs d'intéressement permettaient toutefois un cumul, mais, non pérenne, ce qui rendait difficile l'insertion professionnelle durable.

Le volet « activité » repose sur un abattement de 62 % appliqué sur les revenus issus d'une activité professionnelle, avant calcul du RSA du bénéficiaire. Ainsi, l'objectif du RSA était non seulement « *d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence* », mais aussi « *d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés* » (article L. 262-1 du Code de l'action sociale et des familles -CASF-).

a/ Barème et fonctionnement

Le bénéfice du RSA est soumis à plusieurs conditions : le demandeur doit notamment avoir au moins 25 ans, ou avoir une ou plusieurs personne(s) à charge ; il ne doit être ni étudiant, élève ou stagiaire, ni en congé parental, sans solde, sabbatique, ou en disponibilité. Des conditions d'accès spécifiques sont prévues pour les demandeurs de nationalité étrangère.

Le montant du RSA est calculé à partir d'une déclaration trimestrielle de ressources (DTR). Celle-ci doit contenir l'ensemble des ressources perçues pour chaque membre du foyer, à l'exception de certaines d'entre elles, limitativement énumérées. Le montant perçu par le foyer est égal à la différence entre le montant de revenus qui lui est garanti, et ses ressources.

Le montant garanti correspond à un montant forfaitaire, majoré de 62 % des revenus tirés de l'activité professionnelle perçus par le foyer ; ce montant forfaitaire est un montant minimum, dont le niveau est fixé par décret et qui dépend de la composition du foyer. Il est donc majoré pour chaque personne supplémentaire, ainsi que, pour une durée limitée, lorsque le bénéficiaire est une personne isolée, c'est-à-dire sans conjoint et avec enfant(s) à charge ou à naître.

Le RSA activité correspond à la différence entre le RSA perçu, et le « RSA socle », qui est quant à lui la différence entre le montant forfaitaire et les ressources du foyer. En d'autres termes, le RSA socle est l'équivalent de l'ancien RMI : il est strictement différentiel, et garantit un revenu minimum de ressources (équivalent au montant forfaitaire), dont le niveau dépend uniquement de la composition familiale. Il est complété par le RSA activité dès le 1^{er} euro de revenu professionnel perçu par le foyer. Les bénéficiaires peuvent percevoir uniquement du RSA socle (lorsqu'ils n'ont aucune activité professionnelle), uniquement du RSA activité (lorsque leurs ressources sont supérieures au montant forfaitaire), ou bien du RSA « socle + activité » (lorsque leurs ressources sont inférieures au montant forfaitaire, mais comprennent des revenus de nature professionnelle).

Pour mémoire, le tableau infra indique le nombre de bénéficiaires actuels du RSA :

Nombre de foyers ayant un droit payable au RSA

		Jun 2012 (en milliers)	Jun 2013 (en milliers)	Jun 2014 (en milliers)	Évolution jun 2012 - jun 2013 (en %)	Évolution jun 2013 - jun 2014 (en %)	Évolution jun 2013 - jun 2014 hors revalorisation (en %)
France métropolitaine	RSA socle	1 423	1 541	1 626	8,3	5,6	4,9
	RSA socle seul	1 213	1 322	1 389	9,0	5,1	4,9
	RSA socle + activité	209	219	237	4,5	8,3	5,1
	RSA activité seul	457	468	501	2,3	7,0	6,1
	Total RSA	1 880	2 008	2 127	6,8	5,9	5,2
DOM	RSA socle	184	196	204	6,8	4,2	3,8
	RSA socle seul	170	182	189	7,2	3,5	3,3
	RSA socle + activité	14	14	16	2,3	14,1	10,4
	RSA activité seul	23	24	32	7,8	31,2	30,7
	Total RSA	206	221	236	6,9	7,2	6,8
France entière	RSA socle	1 606	1 737	1 831	8,1	5,4	4,8
	RSA socle seul	1 383	1 504	1 578	8,7	4,9	4,7
	RSA socle + activité	223	233	253	4,4	8,7	5,4
	RSA activité seul	480	492	533	2,7	8,2	7,3
	Ensemble RSA	2 086	2 229	2 364	6,9	6,0	5,3

Note • À partir de septembre 2010, la population considérée regroupe également les allocataires du RSA jeune, qui ne représentent que 0,3 % du total des allocataires du RSA en juin 2014.

Champ • France entière, régime général.

Sources • CNAF (données brutes consolidées).

b/ Avantages et inconvénients du RSA activité

De ces modalités de calcul sont déduites plusieurs caractéristiques du RSA activité :

- le RSA activité est perçu dès le 1er euro d'activité gagné ;
- le dispositif est entièrement familialisé. Le montant forfaitaire du RSA est déterminé par l'ensemble du « foyer social » : cette familialisation rend toutefois le barème moins lisible.
- cela permet de cibler efficacement la prestation comme outil de lutte contre la pauvreté. Ainsi, en 2012, 85 % des bénéficiaires du RSA activité appartenaient aux 3 premiers déciles de niveau de vie, et ils étaient 91 % en incluant le 4ème décile ;
- par ailleurs, le soutien à l'activité est réel, puisque les montants perçus sont importants : en 2014, le montant moyen de RSA activité perçu par foyer s'élevait à 196 € mensuels ;
- toutefois, les jeunes de moins de 25 ans en sont exclus, sauf exception : sauf lorsqu'ils ont un ou des enfant(s) à charge, lorsqu'ils sont inclus dans un foyer RSA en tant qu'enfant ou conjoint du bénéficiaire, ou encore lorsqu'ils ouvrent droit au « RSA jeunes actifs ». Cette dernière dérogation, entrée en vigueur en septembre 2010, devait permettre aux jeunes insérés dans la vie active de bénéficier du volet « complément de revenus d'activité » que constitue le RSA activité. Les conditions d'accès sont toutefois tellement strictes (avoir travaillé au moins deux ans durant les trois années précédant la demande), notamment pour des jeunes, que le dispositif n'a pas connu le succès escompté. Ainsi, au 30 septembre 2014, moins de 8 000 foyers bénéficiaient du « RSA jeunes » ;
- par ailleurs, la complexité de la prestation comme de sa base ressources constitue l'un des facteurs essentiels du non-recours, très important. Mal compris tant des bénéficiaires que des travailleurs sociaux chargés de le leur présenter, le RSA activité, six années après sa création, n'a jamais vu son taux de recours (estimé à environ 32 %) progresser. De ce fait, l'impact réel tant sur la pauvreté que sur le retour à l'emploi est fortement limité ;

- le non-recours est parfois aussi associé au caractère stigmatisant du RSA activité. En effet, celui-ci est intrinsèquement lié au RSA socle, qui est le revenu minimum garanti aux personnes sans aucune ressource et considéré comme leur « filet de sécurité ». Ainsi, la loi, dans sa rédaction actuelle, ne distingue pas ces deux volets. Les bénéficiaires du RSA activité sont soumis, comme ceux du RSA socle, au régime dit des « droits et devoirs » introduit par la loi de 2008. Les travailleurs aux revenus modestes peuvent dès lors renoncer à recourir au RSA activité par crainte d’être assimilés à des personnes inoccupées ;
- le mécanisme d’envoi, de manière trimestrielle, d’une déclaration de l’ensemble des ressources, mais également du patrimoine non productif de revenus, ainsi que les mécanismes de neutralisation en cas de dégradation de la situation (perte de ressources), dont la date d’effet est immédiate, garantissent une réactivité importante du dispositif. Celle-ci est cependant être une source de complexité et de lourdeur pour le bénéficiaire ;
- par ailleurs, cette réactivité suppose une diligence importante des bénéficiaires, et une réaction rapide de la part des organismes gestionnaires. En pratique, elle génère souvent des indus et rappels qui, nombreux, nuisent à la gestion comptable du RSA, et dégradent encore la confiance de ses bénéficiaires. Ces indus et rappels peuvent aussi générer du non-recours.

1.1.3. L’articulation entre PPE et RSA activité : une réforme nécessaire

La poursuite des objectifs communs que sont l’incitation et le soutien financier à l’activité modeste aurait justifié, lors de la création du RSA en 2009, la suppression de la PPE. Toutefois, les barèmes des deux dispositifs se sont révélés tellement éloignés qu’une telle mesure aurait fait de nombreux perdants parmi les bénéficiaires de la PPE.

En conséquence, la prime pour l’emploi a été conservée, mais avec deux aménagements :

- d’une part, les deux dispositifs ont été articulés de manière à ne pas pouvoir être cumulés intégralement. Les personnes ayant perçu du RSA activité en année N peuvent également bénéficier de la PPE au titre des revenus gagnés en N, mais les sommes perçues au titre du RSA activité viennent s’imputer sur le montant potentiel de PPE. Ainsi, les personnes recourantes perçoivent, en cumulant PPE et RSA activité au titre d’une même année, le montant total de celui des deux dispositifs dont le montant est le plus élevé ;
- d’autre part, le barème de la PPE a été gelé à la création du RSA : ainsi, alors qu’à sa création en 2001 les personnes qui gagnaient jusqu’à 1,4 SMIC pouvaient la percevoir, ce point de sortie a progressivement diminué jusqu’à moins de 1,3 SMIC en 2014. Par ailleurs, en 2001, le maximum de PPE était versé à un travailleur au SMIC. Aujourd’hui, il est perçu par une personne ayant gagné 90 % du SMIC dans l’année. Ainsi, la dépense de PPE a diminué de 51 % entre 2007 et 2014, passant de 4 520 M€ en 2007 à 2 210 M€ en 2014. Le nombre des foyers bénéficiaires, qui était de 8,94 millions en 2007, ne s’élevait plus qu’à 6,33 millions en 2012, soit une baisse de 29 %.

Tableau du coût budgétaire de la PPE pour les années 2011, 2012 et 2013, nombre de foyers fiscaux bénéficiaires pour chacune de ces années et nombre de bénéficiaires finaux après imputation du RSA

(en millions de foyers)	Année de revenus*			
	2010	2011	2012	2013
Nombre de foyers fiscaux bénéficiaires de la PPE avant imputation du RSA (en millions de foyers)	7,18	6,76	6,38	5,62
Nombre de foyers bénéficiaires de la PPE après imputation du RSA (en millions de foyers*)	6,76	6,33	5,87	5,14
Coût de la PPE en titre courant et titres antérieurs (Md€)*	3,10	2,90	2,46	2,20

* Estimation sur les revenus 2013 sur la base des données à la 2ème émission - résultat provisoire

La montée en charge largement insuffisante du RSA activité, en dépit d'une revalorisation exceptionnelle des montants du RSA engagée en septembre 2013 dans le cadre du Plan pauvreté, et la perte progressive de la prime pour l'emploi pour nombre de ses bénéficiaires, justifient donc une réforme de l'ensemble du dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes.

1.2. La méthode retenue par le Gouvernement

1.2.1. Un travail de réflexion mené en concertation avec les acteurs de la société civile

La nécessité de réformer le dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes s'est imposée dans le Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale adopté par le Gouvernement le 21 janvier 2013. Au sein de l'axe « Venir en aide et accompagner vers l'insertion », une mesure a ainsi été dédiée à la réforme de ces dispositifs. Le Plan pluriannuel prévoyait la réunion d'un groupe de travail en charge de proposer une réforme réduisant efficacement la pauvreté des actifs.

Par une lettre de mission en date du 7 mars 2013, le Premier ministre a confié au député de Saône-et-Loire Christophe Sirugue la mission de réunir ce groupe de travail, en associant des personnes en situation de précarité, des universitaires, des représentants des collectivités territoriales, du service public de l'emploi, des associations de solidarité et du monde de l'entreprise.

Quatre pistes de réforme ont été explorées par le groupe de travail :

- scénario A : la suppression du RSA activité et la révision du barème de la PPE afin de la rendre plus efficace ;
- scénario B : la suppression de la PPE, au profit d'un RSA activité simplifié et ouvert aux jeunes dès 18 ans ;
- scénario C : la création d'une prime d'activité, dont le montant dépend uniquement du revenu d'activité du bénéficiaire, mais dont l'éligibilité dépendrait de l'ensemble des revenus du foyer ;
- scénario D : une exonération de cotisations sociales salariales.

À l'issue d'une réflexion conduite par ce groupe de travail tout au long du premier semestre 2013, le député concluait à la nécessité de fusionner le RSA activité et la PPE au sein d'une prestation unique, nommée « prime d'activité », privilégiant ainsi le scénario C. Le rapport remis au Premier ministre en juillet 2013 décrivait une prime dont le montant reposerait sur les seuls revenus d'activité de chaque bénéficiaire - elle serait donc individualisée dans son calcul - mais qui serait soumise à une condition d'éligibilité au niveau du foyer afin de cibler efficacement les ménages bénéficiaires en termes de niveau de vie. La prime d'activité devait être servie mensuellement, à partir d'une déclaration trimestrielle des ressources professionnelles. Ouverte dès 18 ans et à partir du premier euro d'activité, elle avait un « point de sortie » estimé à 1,2 SMIC.

1.2.2. L'approfondissement de la « prime d'activité » afin de définir un dispositif efficace

L'étude menée par le groupe de travail présidé par C. Sirugue avait permis d'esquisser les grands traits d'une réforme, mais les modalités précises et techniques restaient à définir. Le Gouvernement a donc poursuivi ces travaux, notamment pour concevoir un dispositif optimal, où chaque euro de prestation serait justifié par la situation de son bénéficiaire. Le barème de la prime a donc été affiné afin, d'une part, de ne pas défavoriser les travailleurs les plus pauvres et d'autre part de mieux cibler la partie la moins favorisée des classes moyennes, c'est-à-dire les travailleurs qui gagnent assez pour ne pas bénéficier le plus souvent des dispositifs de solidarité mais qui, parce qu'ils ne sont pas ou peu redevables d'impôt sur le revenu, ne bénéficient pas de la mesure d'allègement de l'impôt sur le revenu qui résulte de la suppression de la première tranche, entrée en vigueur en 2015.

1.2.3. La suppression de la prime pour l'emploi

Affirmant sa volonté de réformer le dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes, le Gouvernement a proposé, au sein de la loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014, la suppression de la prime pour l'emploi à compter de 2016. En effet, la prime pour l'emploi est versée avec une année de décalage par rapport à la date de perception des revenus : aussi importait-il d'anticiper dès la fin de l'année 2014 qu'en 2016 la PPE calculée sur les revenus perçus en 2015 serait supprimée.

L'article 28 de la loi précitée abroge donc l'article 200 *sexies* du Code général des impôts. Dès lors, la réforme du dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes doit entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016. C'est cette réforme que propose le présent projet de loi.

2. Options possibles et dispositif retenu

Au cours des différents travaux, plusieurs pistes de réforme ont été élaborées. Le groupe piloté par C. Sirugue a identifié quatre scénarios, qui poursuivaient chacun une série d'objectifs déterminés. Le Gouvernement, après avoir envisagé de retenir le scénario d'une exonération de cotisations salariales (scénario D élaboré par le rapport de C. Sirugue), propose la création d'une prime d'activité, point d'équilibre entre l'ensemble des objectifs identifiés - telle qu'elle est proposée au sein du présent projet de loi.

2.1. Les quatre scénarios identifiés par Christophe Sirugue

Dans son rapport remis au Premier Ministre en juillet 2013, C. Sirugue identifie quatre scénarios de réforme du dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes.

2.1.1. Les scénarios A et B : simplifier le paysage existant en ne maintenant qu'un dispositif

Les deux premiers scénarios s'appuyaient sur l'existant : le scénario A (« un dispositif fiscal réformé, axé sur l'automatisme ») proposait la suppression du RSA activité au profit d'une PPE rénovée ; le scénario B (« un dispositif social intégré, axé sur la réactivité »), l'inverse : l'amélioration du RSA activité, associé à la suppression de la PPE.

Bien que chacun d'entre eux propose l'amélioration de l'existant, aucun ne résolvait les défauts intrinsèques à la PPE pour le scénario A, ou au RSA activité pour le scénario B. Dans le premier cas, l'absence de réactivité et le caractère peu redistributif généraient de nombreux perdants parmi les actuels bénéficiaires du RSA activité, c'est-à-dire les plus pauvres des travailleurs modestes. Dans le second cas, le non-recours persistant du RSA activité aurait fortement nui à l'efficacité de la réforme.

Ces deux pistes ont donc été écartées par le groupe de travail, comme par le Gouvernement.

2.1.2. Le scénario C : une réforme prévoyant la création d'une prime individualisée, à ajuster pour protéger les familles modestes

Le groupe de travail avait finalement retenu comme proposition de réforme le scénario C : il s'agissait d'une prime d'activité remplaçant le RSA activité, et la PPE. Cette prime d'activité poursuivait pour principal objectif la simplification. Son calcul était strictement individualisé et reposait sur les seuls revenus d'activité.

Elle aboutissait toutefois, du fait de cette stricte individualisation, à diminuer le montant de prestation versée à certains ménages bénéficiaires du RSA, notamment aux familles et aux travailleurs à temps très partiel. Pour éviter ces effets qui auraient aggravé la pauvreté des familles, elle supposait donc des mesures d'accompagnement telles que la majoration de prestations familiales à destination des familles à bas revenus.

Le présent projet de loi s'inspire de cette proposition : il privilégie la simplicité et l'individualisation.

Le projet du Gouvernement introduit toutefois une adaptation, en retenant une approche à la fois familialisée et individualisée : la prime d'activité comportera, dans sa formule de calcul, une part liée à la composition du foyer et une part strictement liée aux revenus d'activité.

Cette démarche évite de faire des perdants parmi les familles modestes, notamment composées de parents isolés : le point de sortie de la prestation, comme le maximum versé, dépendra ainsi tant du niveau d'activité que de la composition de la famille.

2.1.3. L'impossibilité constitutionnelle de mettre en œuvre le scénario D

Le groupe de travail a étudié la possibilité de faire du dispositif de soutien financier aux travailleurs modestes un mécanisme d'exonération des cotisations sociales salariales. Le double avantage de cette piste était l'individualisation du dispositif, qui s'appuyait uniquement sur le salaire, sa réactivité et son caractère automatique, puisque l'exonération est immédiate (et visible sur le bulletin de paie).

Le Gouvernement a donc, dans un premier temps, retenu cette option.

La réforme initialement proposée a consisté à maintenir le RSA activité, pour soutenir de manière substantielle les travailleurs les plus pauvres, tout en mettant en œuvre une exonération de cotisations sociales salariales sur les bas revenus. Cette exonération a été intégrée au sein de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la

sécurité sociale pour 2014. Elle a toutefois fait l'objet d'une censure par le Conseil Constitutionnel.

2.2. La réforme proposée par le Gouvernement

La réforme proposée concilie les différents objectifs des dispositifs qu'elle remplace (RSA activité et PPE) et vise à corriger leurs défauts.

La prime d'activité est un complément de revenu mensuel destiné aux travailleurs à ressources modestes afin de soutenir leur pouvoir d'achat et de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi.

Le barème de la prime d'activité :

- garantit que les bénéficiaires du RSA activité voient le montant de leur aide maintenu : il comprend donc une part familialisée, équivalent à l'actuel RSA activité ;
- y ajoute un « bonus d'activité » étroitement lié aux revenus d'activité individuels, en vue d'aider particulièrement les personnes rémunérées entre 0,8 et 1,2 Smic.

Le dispositif est ouvert aux jeunes actifs de 18 à 24 ans, qui bénéficieront de l'intégralité de la prime d'activité, alors qu'ils étaient exclus du RSA activité. La prime d'activité sera versée selon des modalités visant à corriger certains défauts du RSA activité, de manière à créer les conditions d'un recours plus massif et d'une gestion simplifiée.

Plus de 5,6 millions d'actifs seront éligibles à la prime d'activité, dans 4 millions de ménages comprenant 11 millions de personnes (parents et enfants). 2 millions de ménages seraient effectivement allocataires sous l'hypothèse conventionnelle de 50 % de recours en termes d'effectifs. Leur montant d'allocation mensuel moyen sera de 160 €

La prime d'activité sera ciblée sur les ménages de travailleurs à revenus modestes : 56 % des ménages allocataires appartiendront aux deux premiers déciles de niveau de vie (les 20 % de ménages les plus modestes), et 30 % aux déciles 3 à 5. La réforme permettra ainsi de faire baisser le taux de pauvreté monétaire de 0,2 point.

2.2.1. Améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs modestes : un barème centré sur les travailleurs rémunérés autour du SMIC

La prime d'activité est une prime mensuelle, dont le montant est étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Elle se déclenchera dès le premier euro de revenu d'activité, et concernera les salariés et les travailleurs indépendants.

Son barème tient compte de la charge de famille et des ressources du foyer, de sorte que les points de sortie du dispositif varient en fonction du nombre d'enfants et des ressources du conjoint ou concubin (tableau ci-dessous). Les célibataires sans enfant pourront percevoir la prime jusqu'à un revenu d'activité mensuel de 1.550 €, correspondant à 1,3 Smic. La prestation ne sera pas versée en-deçà d'un montant minimal, d'environ 15€ mensuels.

**Tableau illustratif de sortie du dispositif
pour différentes configurations familiales
exprimés en revenus d'activité mensuels nets**

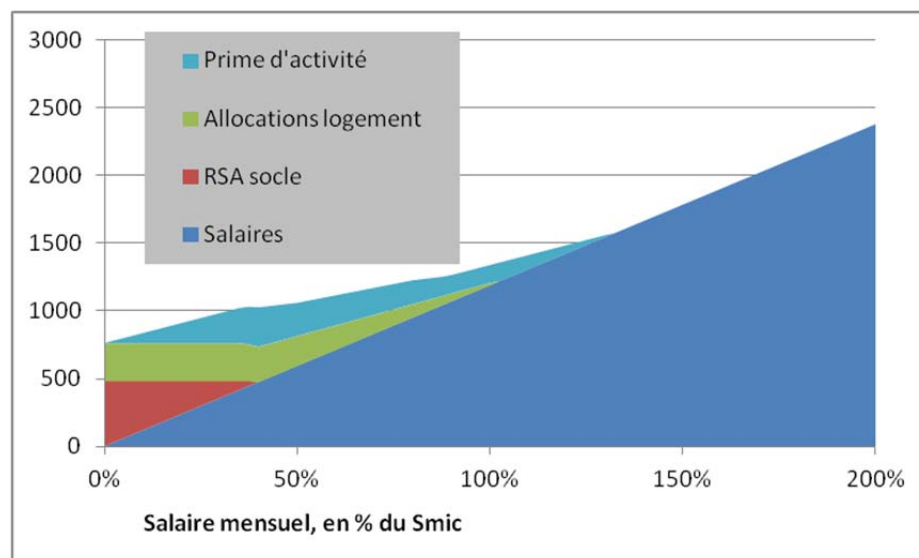
Configuration familiale	Revenu d'activité net mensuel au-delà duquel la prime d'activité est nulle
Personne seule	1.550 €(soit 1,3 SMIC)
Couple mono-actif sans enfants ou famille monoparentale avec 1 enfant	2.265 €(soit 1,9 SMIC)
Couple bi-actif sans enfants (avec un membre rémunéré au SMIC)	1.250 € (soit 1,05 SMIC) pour le 2ème membre 2.450 €(soit 2,05 SMIC) pour le couple
Couple bi-actif avec 2 enfants (avec un membre rémunéré au SMIC)	1.730 €(soit 1,4 SMIC) pour le 2ème membre 2.930 €(soit 2,4 SMIC) pour le couple

Le barème de la prime d'activité est ainsi partiellement familialisé, puisque le montant de l'aide versée, dépendant des revenus d'activité individuels, tient également compte de la configuration familiale et des ressources de l'ensemble des membres de la famille. Il cible ainsi les travailleurs vivant dans des familles modestes, à la différence de la PPE, qui pouvait soutenir des travailleurs faiblement rémunérés mais vivant dans un ménage aisé (par exemple un travailleur au Smic vivant en concubinage avec une personne percevant 10 Smic).

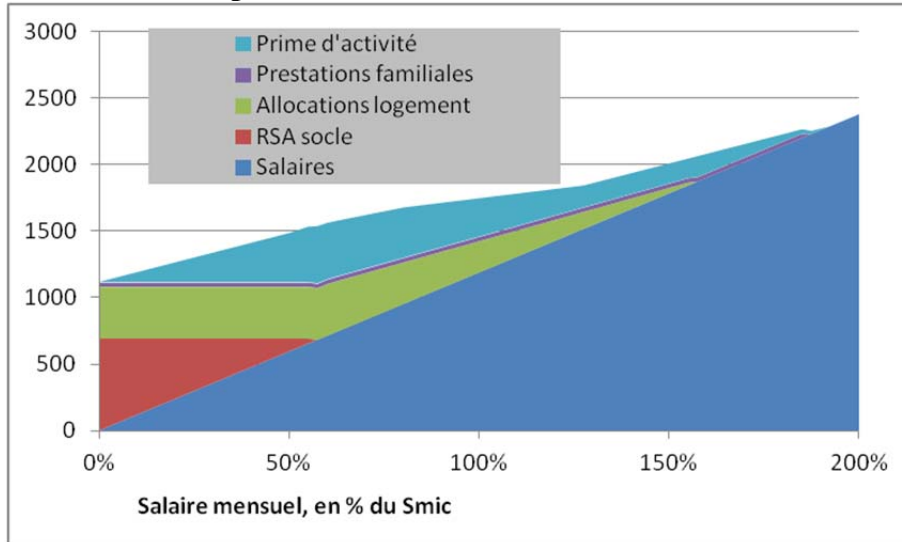
Ainsi conçue, comme le montrent les graphiques ci-après, la prime d'activité garantit un gain systématique de revenu disponible au moment de la reprise ou de l'augmentation d'activité, dès les premiers euros.

Graphiques : place de la prime d'activité dans le revenu disponible (en euros par mois) de différentes configurations familiales

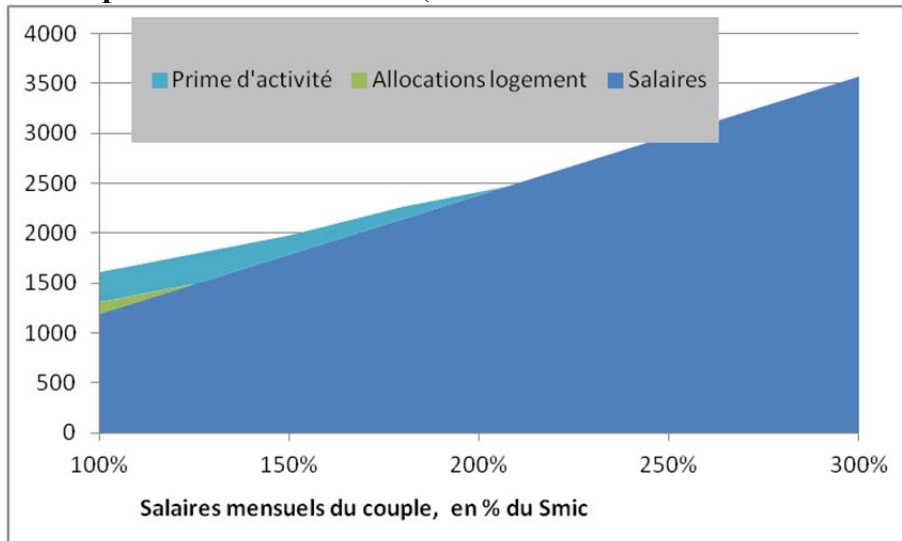
A. Célibataire sans enfant



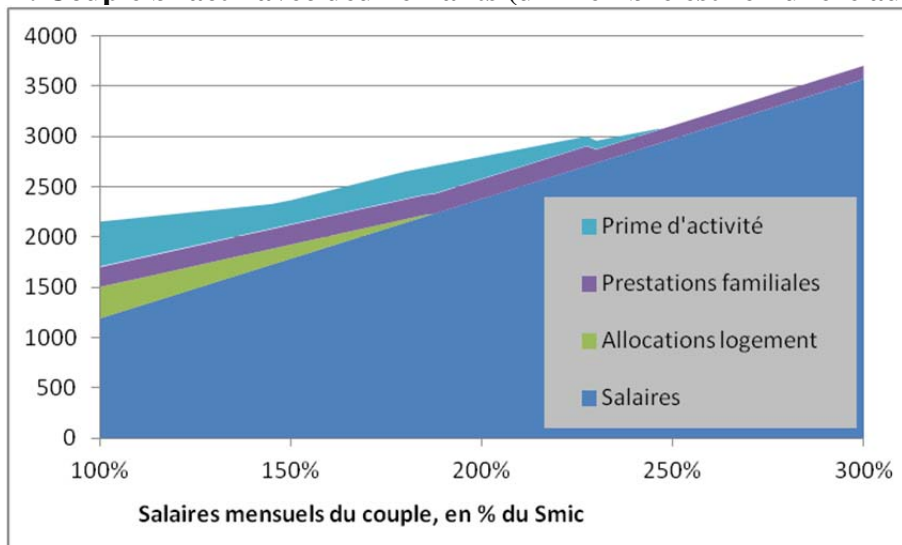
B. Famille monoparentale avec 1 enfant



C. Couple bi-actif sans enfant (un membre est rémunéré au SMIC)



D. Couple bi-actif avec deux enfants (un membre est rémunéré au SMIC)



2.2.2. *Inciter à la reprise d'une activité ou à l'augmentation de la quotité de travail*

La prime d'activité est une prestation unique.

Son calcul comprend toutefois deux éléments : un premier qui s'appuie sur un barème familialisé comme c'était le cas du RSA activité, et un bonus individuel supplémentaire dont le montant dépend des seuls revenus d'activité (tableau ci-dessous).

Le choix qui a été fait pour le ciblage de ce bonus individuel est de soutenir le revenu des travailleurs faiblement rémunérés sans toutefois apporter, par rapport au RSA activité, de soutien supplémentaire à l'activité à temps très partiel (inférieur au mi-temps), qui fait déjà l'objet d'un soutien par le biais du barème du RSA activité, et conformément à l'objectif général d'incitation à l'activité poursuivi par le nouveau dispositif. C'est pourquoi ce bonus individuel par rapport au RSA activité n'est versé qu'aux personnes dont les revenus d'activité mensuels et assimilés excèdent un demi-Smic mensuel. Au niveau de 50 % du Smic mensuel (environ 600 €), le bonus est nul ; puis il augmente linéairement avec chaque euro gagné jusqu'à 80 % du Smic mensuel (soit 950 €) où il atteint 67 €. De 80 % à 1,15 Smic mensuel, le bonus reste constant (tableau ci-dessous). Par rapport au RSA activité, la prime d'activité apporte ainsi un soutien important aux travailleurs percevant entre 0,8 et 1,2 Smic.

Le calcul envisagé, qui sera précisé par voie réglementaire, est le suivant :

Prime d'activité du ménage =

[Constante familiale – ressources du ménage] + [62 % des revenus d'activité du ménage + bonus individuels].

Le premier terme correspond au **sous-jacent familialisé** : la constante familiale variera en fonction du foyer ; en seront déduites les ressources du ménage mobilisées pour le calcul de la prime (certaines étant appréciées forfaitairement).

Le second terme est lié aux **revenus d'activité du ménage** : il comprend une partie qui fait somme de tous les revenus d'activité du foyer, alors qu'il est servi autant de « bonus » individuels que d'individus actifs dans le foyer.

Enfin, de ce montant est déduit, s'il y a lieu, l'équivalent du RSA « socle ».

L'ensemble des revenus tirés d'une activité professionnelle, et assimilés, ouvrent droit à la prime d'activité. Sont notamment assimilés à des salaires, les traitements, la rémunération sous forme de chèque emploi service universel (CESU), ou encore les indemnités journalières de sécurité sociale perçues à l'occasion des congés légaux de maternité, de paternité ou d'adoption, ou, durant les trois mois suivant l'arrêt de travail, perçues en cas d'incapacité physique, d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La rémunération perçue par les travailleurs en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sera également assimilée à des revenus d'activité. Les indemnités de chômage ne sont en revanche pas assimilées à des revenus d'activité, à l'exception des indemnités de chômage partiel qui ont vocation à soutenir le temps partiel subi.

Les travailleurs non-salariés (TNS) pourront également bénéficier de la prime d'activité, selon des modalités spécifiques. Exception faite de ceux ayant opté pour la déclaration trimestrielle

après du Régime Social des Indépendants, les travailleurs non-salariés verront leurs ressources évaluées annuellement par les organismes gestionnaires selon des modalités définies par décret, fondées essentiellement sur la prise en considération de leurs bénéfices. En outre, les travailleurs non salariés devront justifier d'un chiffre d'affaires ou bénéfice annuel maximal, variable selon qu'il s'agit d'une activité commerciale, artisanale, agricole ou libérale, proches du régime de l'éligibilité au régime de la micro-entreprise ou au régime déclaratif spécial prévus respectivement aux articles 50-0 et 102^{ter} du code général des impôts).

Tableau du montant mensuel de prime d'activité et supplément perçu par rapport au RSA activité pour un célibataire sans enfant (en 2016)

En euros par mois	Montant de Prime d'activité	Supplément par rapport au RSA activité
Inactif	0	0
Quart temps – 0,25 Smic	185	0
Mi temps – 0,5 Smic	246	0
0,6 Smic	222	22
0,7 Smic	199	44
3/4 temps – 0,75 Smic	188	56
0,8 Smic	176	67
0,9 Smic	136	67
Plein temps - Smic	132	67
Plein temps - 1,1 Smic	105	67
Plein temps - 1,2 Smic	60	60
Plein temps - 1,3 Smic	15	15
Plein temps - 1,4 Smic	0	0

2.2.3. Inclure l'ensemble des jeunes en emploi

Historiquement exclus du RMI, les jeunes ayant entre 18 et 25 ans ne sont pas éligibles au RSA, y compris au RSA activité (sauf exceptions, notamment pour les jeunes ayant un ou des enfant(s) à charge). Pour le RSA, ils relèvent du foyer de leurs parents. Si ces derniers sont bénéficiaires du RSA, la présence de jeunes dans le foyer peut contribuer à majorer le montant perçu (non à le diminuer). Dans le cas contraire, l'activité des jeunes n'est pas soutenue en tant que telle.

Cette exclusion du dispositif de soutien à l'activité est apparue particulièrement injuste aux yeux du groupe de travail présidé par Christophe SIRUGUE, alors même que ce public souffre du taux de chômage le plus élevé en France : 23,7 % au troisième trimestre 2014, soit 13,3 points de plus que le taux de chômage moyen sur l'ensemble de la population.

Compte tenu de leurs difficultés d'insertion professionnelle déjà importantes, confirmées par leur taux de chômage élevé, il est primordial que tous les dispositifs de soutien à l'activité soient accessibles aux jeunes. Ainsi, au même titre que l'était la prime pour l'emploi, la prime d'activité sera ouverte aux jeunes dès 18 ans.

La composante familialisée suppose de définir le cadre du foyer bénéficiaire. Dès l'âge de 18 ans, le jeune pourra se voir ouvrir, à sa demande, le droit à la prime d'activité.

Il pourra donc en bénéficier :

- soit à titre personnel, en constituant son propre foyer au sens de la prime d'activité (et ce qu'il soit ou non résident chez ses parents),
- soit dans le cadre du foyer familial dans lequel il demeure : dans ce cas il majore le montant forfaitaire de la prime.

Le jeune actif ouvrira donc, dans le présent projet de loi, droit à la prime d'activité dans les conditions de droit commun, applicables à tous les actifs : aucune condition spécifique de quotité de travail ou de revenus des parents ne sera applicable.

Ainsi, lorsque le jeune choisit de s'inscrire, au titre de la prime d'activité, dans le foyer de ses parents, ses revenus et sa présence seront pris en compte pour le calcul de la prime de l'ensemble du foyer. A l'inverse, s'il choisit de bénéficier de la prime d'activité en propre, il n'est plus rattaché au foyer de ses parents, et n'est donc plus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité et du RSA socle de ceux-ci.

Cette alternative résulte d'un choix, que chaque jeune est en droit d'effectuer, en fonction de sa situation, notamment professionnelle. Cette option pourra être revue annuellement, en fonction de l'évolution de sa situation et de ses ressources d'activité. Le caractère potentiellement très évolutif de la situation des jeunes de cette tranche d'âge justifie que ce droit d'option soit ouvert annuellement renouvelable.

La mise en service d'un simulateur en ligne de prime d'activité permettra aux jeunes de bien maîtriser l'enjeu du droit d'option pour eux et leurs parents.

Dans le même temps, et toujours dans cette logique de droit commun, seuls les actifs seront éligibles : les étudiants ou les apprentis ne sont donc pas éligibles à la prime, même s'ils touchent par ailleurs une rémunération. En effet, la prime d'activité entend inciter à (re)prendre une activité ou à accroître sa quotité de travail, en augmentant le pouvoir d'achat disponible lié aux revenus d'activité. Cette incitation à l'activité ne concerne pas les apprentis ou les étudiants, bien qu'ils perçoivent fréquemment une rémunération : le mécanisme incitatif de la prime ne fonctionne que pour les personnes entrées sur le marché du travail, ou en train de s'y insérer.

2.2.4. Une ouverture aux jeunes en formation initiale supposerait de mettre en place des conditions spécifiques d'accès à la prime d'activité

Alternativement à l'hypothèse d'une ouverture de la prime d'activité aux jeunes selon le droit commun, et en excluant du bénéfice de la prime les personnes en formation initiale, le Gouvernement a examiné la possibilité d'ouvrir droit à la prime pour l'ensemble des personnes qui justifient d'un revenu d'activité, même si elles sont en formation initiale (apprentis, étudiants). Compte tenu de la fréquence de « jobs » d'étudiants parmi les 2,4 millions d'étudiants, cette option suppose, pour rester dans l'enveloppe initiale d'environ 4 Mds d'euros, d'introduire un critère supplémentaire, lié à la quotité d'activité.

Dans ce scénario, le jeune, quelle que soit sa situation, ne serait éligible en son nom propre à la prime d'activité qu'à condition de gagner, dans les trois mois précédents, 0,78 SMIC nets mensuels – seuil qui correspond à la sortie obligatoire du jeune comme ayant-droit au titre des allocations logement ou des prestations familiales. Dans les autres cas, le jeune serait éligible à la prime dans le cadre de son foyer familial. Ce scénario écarterait massivement du bénéfice de la prime d'activité les jeunes travailleurs, dans le contexte où beaucoup d'entrées sur le marché du travail se font en intérim, en contrats à durée déterminée ou en contrats à temps incomplet.

Ainsi, s'il était prévu l'inclusion de l'ensemble des étudiants exerçant une activité régulière dans le champ de la prime d'activité, cette option suppose de baisser d'environ 10€ par mois le « bonus individuel » servi à l'ensemble des bénéficiaires de la prime d'activité, afin de respecter l'enveloppe budgétaire dédiée à la prime.

2.2.5. Faciliter l'accès à la prime : un dispositif simplifié et distinct du RSA socle

Il est nécessaire d'articuler les deux objectifs d'une part de ciblage et d'autre part d'amélioration du taux de recours : alors que l'individualisation et la réduction de la base ressources, en simplifiant la prestation, sont de nature à accroître le recours, cibler la prestation sur les ménages qui en ont le plus besoin nécessite de connaître l'ensemble de la situation des demandeurs, et donc leur foyer et l'ensemble de leurs ressources.

Simplifier le dispositif en assurant l'individualisation et le lien avec les seuls revenus d'activité, tout en ciblant les travailleurs les plus pauvres, est difficile, les CAF ne disposant pas au mois le mois des revenus de leurs allocataires.

Le dispositif retenu constitue un point d'équilibre entre la simplification et la nécessité de cibler les travailleurs à revenus modestes.

L'ouverture initiale du droit à la prime d'activité sera simple.

Les ménages bénéficiaires de prestations familiales ou d'allocations logement n'auront pas à déclarer leur situation familiale car les CAF connaissent déjà nominativement les membres du foyer : les CAF ont 12 millions d'allocataires, pour une population couverte de 31 millions de personnes (allocataires, conjoints, enfants et personnes à charge). Les ménages ou personnes non allocataires des CAF n'auront qu'à compléter une fiche d'une page sur leur situation familiale.

Le projet de loi prévoit le basculement automatique des 780 000 bénéficiaires du RSA activité dans la prime d'activité à date du 1er janvier 2016. Il n'y aura donc aucune demande d'ouverture de la prime à accomplir.

Par ailleurs, il est prévu une coordination entre les CAF et la DGFIP pour informer de façon proactive et anticipée, à la fin de l'année 2015, les allocataires des CAF et les bénéficiaires de la PPE, du remplacement de la PPE par la prime d'activité. Ils seront invités à calculer sur le simulateur des droits leur bénéfice potentiel de la prime d'activité.

La simplification devrait aussi reposer sur un dispositif le plus automatisé possible, comme l'est aujourd'hui la PPE. Moins les bénéficiaires auront de démarches à effectuer, plus ils seront susceptibles de recourir à la prestation. Des travaux seront donc conduits pour permettre aux caisses, à compter de 2017, de récupérer directement, par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN), les informations relatives aux revenus trimestriels des bénéficiaires salariés.

S'agissant des ressources prises en compte, la prime d'activité prévoit un allègement significatif, car les ressources actuellement intégrées pour le calcul du RSA sont très nombreuses : le principe est d'ailleurs leur exhaustivité, sauf quelques exceptions limitativement énumérées. Cette exhaustivité, cohérente pour le minimum social qu'est le RSA socle, ne fait pas sens pour un mécanisme de soutien à l'activité : sa lourdeur limitait le recours à la prestation et renvoyait au caractère de minimum social du RSA activité.

La nouvelle prestation comportera donc une base ressources considérablement allégée : une fois allocataire de la CAF ou de la MSA, les bénéficiaires devront déclarer tous les trois mois, par voie dématérialisée (ou par voie postale s'ils ne disposent pas d'un accès à internet), leurs revenus d'activité et de remplacement perçus au cours du trimestre précédent – les autres ressources étant connues par l'intermédiaire de la déclaration fiscale. Avant chaque déclaration, l'échéance sera rappelée aux bénéficiaires (par mail et/ou SMS). En outre, un simulateur des droits permettra d'évaluer directement le montant de la prime, sur le fondement des données réelles si le salarié est déjà allocataire.

Toujours dans une perspective de simplification, afin de limiter les indus et de rappels, très répandus et déstabilisants pour les bénéficiaires du RSA activité, et diminuer les coûts de gestion, la prime d'activité sera calculée pour 3 mois, avec des droits dits « figés » : par conséquent, quel que soit le changement de situation qui interviendrait au cours du trimestre, le montant calculé sera servi sans ajustements ultérieurs.

Enfin, en dissociant la prime d'activité du RSA socle, la réforme permet de réduire un des facteurs de non-recours au RSA activité qui réside dans son assimilation à un minimum social à destination des personnes le plus souvent sans ressource ou aux ressources très faibles. La nouvelle prestation constituera ainsi un complément de revenus d'activité, destinée uniquement à des travailleurs. Cette valorisation de l'activité professionnelle faiblement rémunérée devrait permettre un taux de recours supérieur à la prime d'activité, d'autant qu'elle ne s'adressera pas exclusivement aux travailleurs pauvres mais ciblera également les travailleurs modestes, jusqu'à 1400€ nets de revenu pour une personne seule.

2.2.6. Concentrer les moyens pour garantir l'efficacité du dispositif

Le nouveau dispositif a vocation à être plus réactif et à représenter des montants plus substantiels que la prime pour l'emploi, qui est mal ciblée : d'un budget équivalent à celui du RSA activité, elle bénéficie à 6 millions de foyers bénéficiaires, quand le RSA activité n'atteint pas le million de bénéficiaires.

Le montant mensuel moyen de la PPE était en 2012 de 38 €; il s'élevait, la même année, à 183 € pour le RSA activité.

De ce fait, il sera plus incitatif à l'activité et aura un impact plus significatif sur le niveau de vie.

Cette considération avait conduit Christophe SIRUGUE à proposer de conditionner le bénéfice de la prime d'activité à un plafond de revenus appliqué au foyer. En effet, la notion de « foyer modeste » ne s'étudie qu'au niveau familial.

3. Impacts de la loi

3.1. Impact financier global de la réforme

Le budget consacré à la prime d'activité correspond au budget dévolu au RSA activité et à la prime pour l'emploi (PPE) en 2014, conformément aux préconisations du rapport Sirugue. Celui-ci indiquait qu'il convenait de « sanctuariser les budgets consacrés aux travailleurs modestes, la réforme [devant] donc se faire à périmètre financier constant, soit 4 milliards d'euros », équivalant à 4,1 Md€une fois tenu compte de l'inflation entre 2014 et 2016.

L'emploi du terme « *sanctuariser* » se comprend par référence à la dépréciation année après année de la dépense consacrée aux travailleurs modestes en raison du gel, depuis 2008, des montants et des seuils d'éligibilité de la prime pour l'emploi. Ce gel a engendré chaque année une économie budgétaire d'environ 300 millions d'euros (260 millions d'euros en 2014).

Par conséquent, en raison de deux années de gel supplémentaires entre 2014 et 2016, le budget qui aurait été consacré au RSA activité et à la PPE en 2016 se serait établi à environ 3,8 Mds€: la réforme représente ainsi un effort budgétaire supplémentaire d'au moins 300 millions d'euros en 2016 à destination des travailleurs modestes.

Au-delà de l'enveloppe consacrée jusqu'ici au RSA activité et à la prime pour l'emploi, les ménages de travailleurs des classes moyennes ou à revenus modestes ont aussi bénéficié de la réforme du bas du barème de l'impôt sur le revenu décidée dans la loi de finances 2015. Cette réforme a permis à environ 8 millions de ménages de diminuer ou d'annuler leur montant d'impôt sur le revenu, pour un coût estimé à 2,7 Mds€ Cette mesure permet de compenser en partie les pertes liées à la suppression de la prime pour l'emploi pour les personnes dont les revenus se situent en milieu et haut du barème de la PPE (voir graphique suivant). En effet, elle profite par définition aux ménages auparavant imposables et est donc ciblée sur les revenus médians. Les ménages du deuxième tiers de la distribution des niveaux de vie concentrent 60 % des bénéficiaires et deux tiers de cette baisse d'impôt (pour un coût estimé à 1,8 Md€).

3.2. Estimation du coût de la prime d'activité de 2016 à 2018

Le coût estimé de la prime d'activité au cours de ses premières années dépend fortement du nombre de personnes qui vont effectivement la demander (taux de recours attendu en régime de croisière) mais aussi du rythme auquel ces demandes vont arriver (montée en charge). La détermination du barème présenté s'est fondée sur un taux de recours de la prime d'activité d'environ 50%, représentant 66% de la masse financière que représenterait la prime s'il y avait 100% de taux de recours.

3.2.1. Le taux de recours attendu à la prime d'activité

L'évaluation de l'impact budgétaire de la réforme présenté ci-après repose sur une hypothèse de recours à la prime d'activité élevée en comparaison du recours constaté au RSA activité. En effet, même si ce phénomène est par nature difficile à quantifier, on estime qu'actuellement seuls 32% des bénéficiaires du seul « RSA activité » y ont recours.

L'évaluation de l'impact budgétaire de la réforme s'appuie sur un taux de recours de la prime d'activité supérieur de 16 points à celui du seul RSA activité, soit une hausse de près de 50 %.

Les dispositifs comparables à la prime d'activité à l'étranger (Working Tax Credit au Royaume-Uni, Earned Income Tax Credit aux États-Unis) font l'objet d'un non-recours souvent élevé. Plusieurs raisons conduisent toutefois à penser que le taux de recours à la prime d'activité sera significativement plus élevé que celui du RSA activité. D'abord, contrairement à ce dernier, la prime d'activité sera déconnectée du minimum social qu'est le RSA. Ensuite, les démarches nécessaires pour l'obtenir seront simplifiées, et largement dématérialisées pour les usagers qui le souhaitent. Enfin, une campagne d'information auprès des anciens bénéficiaires de la PPE concernés par le nouveau dispositif sera réalisée par courrier et courriel, au moment de l'envoi en septembre de l'avis d'imposition aux contribuables.

On considère qu'un taux de recours de 50 % des bénéficiaires potentiels se traduira par une dépense correspondant à 66 % de la masse financière potentielle de prime d'activité s'il y avait 100 % de taux de recours. Cela s'explique par le fait que les personnes ayant droit aux montants les plus élevés entreprennent plus souvent la démarche pour obtenir la prestation. De ce point de vue, le barème linéaire de la prime d'activité a l'avantage de garantir que toute augmentation de salaire se traduise par une augmentation réelle du revenu de la personne, et d'empêcher une baisse brutale du niveau des prestations reçues (absence d'effets de seuil). Il implique cependant que certaines personnes ont des droits faibles, par exemple d'une vingtaine d'euros mensuels pour une personne gagnant près de 1,3 Smic. Il est logique de s'attendre dans ce cas à un non-recours significatif, mais pour des montants théoriques de prestation relativement faibles.

3.2.2. Une montée en charge rapide

Compte-tenu de la période de montée en charge de la réforme, le coût de la prime d'activité ne sera pas peut-être pas maximal dès l'année de lancement. En s'appuyant sur une hypothèse de montée en charge assez rapide, c'est-à-dire en considérant que l'ensemble des allocataires prévus soient entrés dans le dispositif la 1^{ère} année, le coût de la prime d'activité pourrait s'établir légèrement en deçà de 4 Md€ En effet, si les bénéficiaires actuels du RSA activité basculeront immédiatement vers la prime d'activité, telle ne sera pas le cas des autres ménages (notamment les anciens bénéficiaires de la PPE) qui solliciteront progressivement cette dernière.

L'hypothèse d'une montée en charge rapide se justifie néanmoins par le fait que les personnes touchant actuellement le RSA activité basculeront automatiquement dans la prime d'activité. De plus, pour les personnes ne touchant actuellement pas le RSA activité, on se réfère à l'expérience récente de l'entrée en vigueur du RSA dont la montée en charge a été quasiment

terminée au bout d'un an, et dont 60 % des nouveaux allocataires étaient entrés dans le dispositif dès le premier trimestre, en juin 2009.

Dès lors, à titre conservatoire, une enveloppe de 4 Md€ sera allouée au financement de la prime d'activité dans le projet de loi de finances pour 2016. Le coût de la prime d'activité s'établirait ensuite à 4,2 Md€ en 2017 et 4,3 Md€ en 2018.

La création de la prime d'activité nécessitera par ailleurs de statuer sur l'évolution ou le devenir du Fonds national des solidarités actives, concourant au financement du RSA activité, géré par la Caisse des dépôts et consignations, qui relèvent d'une loi de finances, et ne sont donc pas traités dans le présent projet de loi. Ces dispositions seront prises dans le cadre du PLF 2016.

3.3. Impacts sur l'emploi

La prime d'activité encourage l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes. Elle augmente significativement les gains au maintien ou à la reprise d'emploi, à temps partiel comme à temps complet. Cela permet de lever certains freins monétaires à la reprise d'emploi.

Contrairement à la prime pour l'emploi, elle fait preuve d'une grande réactivité : dès le premier mois de reprise d'activité, la personne peut faire une demande de prime d'activité à sa CAF, et percevoir dès le mois suivant son complément de revenu. Pour les allocataires du RSA (socle) qui remplissent habituellement une déclaration trimestrielle de ressources et reprennent une activité, l'attribution de la prime d'activité est automatique. Pour mémoire, il fallait attendre plus d'une année pour que la prime pour l'emploi soit versée à la suite d'une reprise d'activité.

En outre, à la différence du RSA-activité, qui, notamment pour les célibataires, concentrait l'effort budgétaire sur les reprises d'emploi à temps partiel, la prime d'activité maintient l'aide apportée aux personnes travaillant à temps partiel, mais cible l'effort budgétaire supplémentaire vers les travailleurs à trois-quarts ou à plein temps (à partir de 0,5 Smic, et davantage entre 0,8 Smic et 1,2 Smic).

Ainsi, un célibataire sans emploi au RSA (ex- RSA socle) reprenant un emploi à mi-temps rémunéré au Smic, soit environ 600 €, verrait son revenu augmenter de seulement 50 € en l'absence de prime d'activité : il perdrait non seulement son RSA (- 470 €) mais aussi une partie de ses allocations logement (- 60 €). Grâce à sa prime d'activité d'environ 240 € par mois, il verra son revenu mensuel augmenter de 290 €

De manière identique, un célibataire au RSA (ex- RSA socle) reprenant un emploi à plein temps rémunéré au Smic, soit environ 1200 € par mois en 2016, verrait son revenu augmenter de seulement 420 € en l'absence de prime d'activité, dans la mesure où il perdrait son RSA (- 470 €) et la quasi-totalité de ses allocations logement (- 260 €). Grâce à sa prime d'activité, d'environ 130 € par mois, il verra son revenu mensuel augmenter de 540 €

La prime d'activité soutient significativement la reprise d'activité des familles monoparentales ou des couples inactifs : pour ces configurations familiales, elle permet notamment d'éviter qu'une reprise d'activité à mi-temps ne se traduise par une absence d'augmentation du revenu. La prime d'activité soutient moins nettement la reprise d'activité

pour les couples dans lesquels un actif travaille déjà et est, à ce titre, déjà éligible à la prime d'activité pour des montants significatifs.

3.4. Impacts sociaux

La prime d'activité opère un compromis entre les deux dispositifs qu'elle remplace. Plus ciblée que la prime pour l'emploi, elle s'adresse à un public plus large que celui du RSA activité, notamment aux jeunes actifs de 18 à 24 ans et à davantage de salariés à temps complet et de couples « bi-actifs » (c'est-à-dire dont les deux membres travaillent).

Gain global et perte globale en fonction du niveau de vie

La mise en place de la prime d'activité, en remplacement du RSA activité et de la prime pour l'emploi, est globalement favorable aux 20 % des ménages les plus modestes (i.e. appartenant aux deux premiers déciles de niveau de vie), pour un gain net total estimé 0,5 Md€ Elle est globalement défavorable aux ménages des déciles trois à cinq, pour une perte nette totale estimée à 0,3 Md€

Cependant, nombre de ces derniers ménages bénéficient depuis 2015 de la mesure d'allègement de l'impôt sur le revenu qui supprime la 1^{ère} tranche d'imposition et étend et renforce le mécanisme de la décote, qui permet aux ménages modestes de diminuer ou d'annuler leur impôt. Le coût de cette mesure d'allègement est estimé à 2,7 Md€ en 2015. En tenant compte de cette mesure en complément de la mise en place de la prime d'activité, les ménages des déciles trois à cinq sont globalement gagnants, pour un gain net total d'environ 1,5 Md€

Situation des bénéficiaires actuels de la prime pour l'emploi et du RSA activité

En raison des règles de construction du barème de la prime d'activité, les allocataires actuels du RSA activité ne sont jamais perdants à la réforme. La moitié d'entre eux, soit près de 480 000 ménages, sont gagnants, avec des gains significatifs, de l'ordre de 53 € par mois. Pour la seconde moitié des bénéficiaires du RSA activité, la réforme est neutre.

La prime d'activité s'adresse prioritairement aux travailleurs aux revenus correspondant au « bas de barème » de la prime pour l'emploi, appartenant aux 20 % des ménages les plus modestes (deux premiers déciles de niveau de vie). Les travailleurs aux revenus correspondant au « milieu de barème » de la PPE, ont, pour leur part, été aidés dans le cadre de l'allègement d'impôt sur le revenu intervenu en 2015. Enfin, les travailleurs aux revenus correspondant au « haut de barème » de la prime pour l'emploi, appartenant aux 40 % des ménages les plus aisés, sont généralement perdants. Pour mémoire, la PPE pouvait être servie à des salariés aux revenus modestes, mais en concubinage avec une personne aisée.

Une fois pris en compte la mesure d'allègement de l'impôt, 20 % des ménages bénéficiaires de la PPE sont gagnants (gain supérieur à 1 % de leur revenu), 25 % sont perdants (perte supérieure à 1 % de leur revenu), et 55 % sont peu impactés (gain ou perte inférieur à 1 % de leur revenu). La forte proportion de ménages peu impactés s'explique notamment par la présence, parmi les bénéficiaires de la PPE, de ménages ne bénéficiant que de faibles primes pour personnes à charge (3 € par mois et par personne à charge) ou pour mono-activité.

Au total, environ 4,5 millions de ménages seraient concernés par la réforme (mise en place de la prime d'activité et suppression du RSA activité et de la PPE). Après prise en compte de la réforme de l'impôt sur le revenu, sur ces 4,5 millions de ménages :

- plus d'1,2 million de ménages verraient leur revenu disponible augmenter significativement ;
 - environ 800 000 ménages verraient leur revenu disponible diminuer significativement, plus de la moitié d'entre eux appartenant à des ménages aisés ;
 - pour 2,45 millions d'autres ménages, la réforme sera sans impact majeur.
- La perte moyenne (45 € par mois) est significativement plus faible que le gain moyen (75 € par mois), en lien avec la volonté de ciblage de la prime d'activité.

Leur répartition par décile de niveau de vie est donnée dans le tableau ci-dessous.

En raison de ce même ciblage, la réforme permettra de faire baisser le taux de pauvreté monétaire de 0,2 point.

**Tableau des Ménages concernés par la réforme
selon qu'ils sont gagnants, perdants, ou non significativement concernés par la réforme,
par décile de niveau de vie (effectifs en milliers)**

décile	Impact de la réforme seule								Total en tenant compte de la réforme de l'impôt sur le revenu
	1	2	3	4	5	6	7 à 10	Total	
gagnants	270	324	201	65	40	27	42	969	1 245
perdants (hors non-recourants)	76	164	241	246	200	145	124	1 197	824
neutres	304	376	382	337	287	262	398	2 347	2 444

Champ : ménages ordinaires de France métropolitaine

Note : Parmi les 10 % ménages les plus modestes (1^{er} décile), 270 000 ménages sont gagnants 76 000 sont perdants, et 304 000 voient leur revenu disponible être modifié de moins de 1 %. Le total en tenant compte de la réforme IR a été calculé sur le champ des ménages qui touchaient l'ancien RSA-activité ou la PPE.

Focus sur les ménages perdants

Les environ 820 000 ménages perdants à la réforme se décomposent approximativement de la façon suivante :

- environ 40 % sont des ménages composés de plusieurs foyers fiscaux distincts, en particulier des couples de concubins. En effet, les couples de concubins dont l'un des partenaires a un salaire inférieur à 1,2 Smic pouvaient bénéficier de la PPE, même si le second partenaire avait des revenus élevés, puisque leurs déclarations d'impôt sur le revenu et de PPE sont séparées ;
- environ 55 % sont perdants en raison des différences de structure du barème entre PPE et prime d'activité :
 - o en particulier, la PPE se fondait sur des revenus annualisés, alors que la prime d'activité se fonde sur une approche trimestrielle, plus réactive ;

- en outre, la PPE se fondait sur le revenu d'activité, alors que le montant forfaitaire lié à la prime d'activité intègre d'autres revenus.
- environ 5 % de perdants percevra un montant de prime d'activité inférieur au montant de PPE qu'ils auraient perçu en l'absence de réforme ou encore était bénéficiaire d'une PPE composée seulement de majorations forfaitaires pour personnes à charge ou de prime pour les couples mono-actifs.

Ce dénombrement des ménages gagnants et perdants à la réforme a été effectué avec le modèle de microsimulation Ines (Insee-Drees), avec une hypothèse de recours à la prime d'activité d'environ 50 %, représentant 66 % de la dépense totale. On considère un ménage comme étant gagnant à la réforme si, suite à la suppression du RSA-activité et de la prime pour l'emploi et à l'introduction de la prime d'activité, son revenu disponible augmente de plus de 1 % (au minimum 10 € pour un revenu de 1 000 €). Par symétrie, un ménage est perdant lorsque la réforme engendre une baisse de son revenu disponible supérieure à 1 %. Pour les ménages concernés par la réforme mais dont le revenu disponible varie de moins de 1 %, on considère que la réforme est neutre. Ce dénombrement porte sur les ménages ordinaires de France métropolitaine, c'est-à-dire les personnes habitant le même logement et partageant le même budget, hors hébergement collectif. Un ménage peut comporter plusieurs foyers fiscaux (cas par exemple des couples de concubins).

Une simplification avérée pour tous les bénéficiaires

Au-delà, la réforme de la prime d'activité s'inscrit dans la démarche de simplification, visant à faciliter les démarches des bénéficiaires.

La mise en place d'un simulateur de prime d'activité, en ligne sur les sites des organismes gestionnaires (CAF et caisses de MSA), devrait permettre aux potentiels demandeurs de déterminer en amont, rapidement et simplement, s'ils sont éligibles à la prime d'activité. Si tel n'est pas le cas, l'information procurée par le simulateur leur évite de réaliser inutilement les démarches demandant l'ouverture de droit. Dans le cas inverse, ils sont encouragés à réaliser ces dernières, afin de bénéficier de leur prime d'activité.

Chaque demandeur aura par ailleurs la possibilité d'effectuer sa démarche en ligne, ce qui peut contribuer à l'accès aux droits, en faisant l'économie d'un déplacement pour se rendre au guichet des caisses. Cette procédure dématérialisée n'exclut toutefois pas les personnes éloignées de l'informatique et de l'internet, ou souffrant d'une situation de fracture numérique. Celles-ci conserveront la possibilité de déposer une demande par papier et d'être guidées dans leurs démarches. Elles bénéficieront en outre d'un meilleur accompagnement, l'accueil des CAF et caisses de MSA étant déchargés des demandeurs ayant requis leur prime par Internet. Cette dématérialisation concernera à la fois la démarche d'ouverture des droits mais aussi la déclaration trimestrielle de ressources, qui pourra être entièrement réalisée en ligne.

Une difficulté pour les bénéficiaires peut être la difficile compréhension et appréhension des montants auxquels ils auront le droit chaque mois, du fait de l'évolution des prestations. Pour la prime d'activité est introduit un "effet figé", visant à garantir une certaine stabilité de la prestation dans le temps. Entre deux déclarations trimestrielles, le changement de situation professionnelle comme la variation des ressources n'ont pas d'impact sur le montant de la prime d'activité perçue. Cette dernière est dès lors calculée au vu de la situation et des ressources déclarés tous les trois mois, et ne varie plus jusqu'au prochain recalcul, trois mois

plus tard. L'effet figé met ainsi un terme aux variations importantes qui existaient entre deux déclarations trimestrielles de ressources pour le RSA et vise à simplifier les démarches des bénéficiaires d'un trimestre à l'autre. Dans le cadre du RSA, la prise en compte immédiate des changements de situation requérait une réactivité importante des bénéficiaires comme des organismes gestionnaires, ce qui était en pratique difficile à mettre en œuvre. Le retard dans leur prise en compte se traduit souvent par une génération d'indus et de rappels qui sont susceptibles de décourager les allocataires. Ceux-ci risquaient alors de renoncer au bénéfice du RSA, contribuant à son non-recours. L'effet figé de la prime d'activité permet ainsi de répondre aux attentes des bénéficiaires qui peuvent disposer d'une prestation sécurisée, dont ils connaissent par avance le montant, d'un trimestre à l'autre.

Enfin, pour percevoir leur prime d'activité, les bénéficiaires potentiels peuvent faire une déclaration simplifiée, de leurs revenus d'activité et de remplacement. Cet allègement de leurs démarches résulte de la simplification de la base ressource de la prime d'activité par rapport à celle du RSA activité. Pour le calcul du RSA sont prises en compte l'ensemble des ressources perçues par le foyer, sauf quelques exceptions. Les allocataires doivent dès lors déclarer toutes leurs ressources perçues. Rompant avec cette logique, le nombre des ressources prises en compte pour la prime d'activité est restreint et la période retenue pour leur évaluation est modifiée ce qui permet de réduire les démarches à effectuer par l'allocataire. En effet, les revenus imposables autres que d'activité et de remplacement seront désormais connus par l'organisme gestionnaire. La déclaration fiscale de ressources lui permet d'en disposer automatiquement via des flux informatiques avec la Direction générale des finances publiques (DGFIP) : pour la prime d'activité, les bénéficiaires déclareront simplement tous les trois mois leurs revenus d'activité et de remplacement.

3.5. Impact sur la prise en compte du handicap

Les personnes en situation de handicap font l'objet d'une attention particulière dans la réforme.

Tout d'abord, les travailleurs en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) auront accès à la prime d'activité, dans les conditions de droit commun : le décret d'application précisera que leur rémunération doit être considérée comme un revenu professionnel pour le calcul de la prime. Ils étaient en effet susceptibles de bénéficier de la prime pour l'emploi préalablement à la réforme. La rémunération perçue par le travailleur en ESAT n'était en revanche pas considérée comme un revenu professionnel en matière de « RSA activité », qui ne leur était donc pas ouvert.

Il est désormais prévu de prendre en compte la rémunération des ESAT comme issue d'une activité professionnelle. Les travailleurs en ESAT, environ 26 000, seront donc gagnants à la réforme en obtenant le bénéfice de la prime d'activité.

De plus, et concernant le revenu de solidarité active, l'article L. 262-29 du code de l'action sociale et des familles intègrera désormais, parmi les organismes susceptibles d'accompagner les bénéficiaires du RSA, l'ensemble des organismes participant du service public de l'emploi, y compris les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces organismes, auparavant absents, font désormais partie des acteurs susceptibles d'accompagner les bénéficiaires du revenu de solidarité active, vers l'emploi.

3.6. Impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

La prime pour l'emploi comme le RSA activité favorisaient la mono-activité : le barème de la PPE prévoyait en effet un bonus en cas de mono-activité ; quant au RSA, son montant ne variait pas quelle que soit la répartition de l'activité entre les membres du foyer, alors même que les frais de garde d'enfant(s) sont plus élevés pour les foyers bi-actifs.

La prime d'activité, en introduisant un bonus individualisé lié à l'activité, favorise en revanche la bi-activité. En effet, au-delà de la composition du foyer, qui est prise en compte, l'activité de chaque membre est valorisée puisque le montant de la prime d'activité est majoré d'autant de bonus qu'il y a de personnes en activité au-delà d'un certain seuil. Le montant de chaque bonus dépend de l'activité de chacun. Ce dispositif de soutien à l'activité favorise ainsi l'activité de chaque membre du foyer, sans que l'une ne se fasse au détriment de l'autre.

Surtout, en incitant à l'accroissement de la quotité de travail et en valorisant plus fortement les quotités supérieures au mi-temps, la prime d'activité valorise les temps partiels élevés et les temps complets. Elle incite donc à diminuer le recours aux temps partiels très réduits, souvent subis, très majoritairement occupés par des femmes : les femmes représentent en effet près de 80% des emplois à temps partiel, et plus de 75 % des emplois à temps très partiel (moins de 15 heures hebdomadaires). Dans 30 % des cas, ce temps partiel est involontaire : la prime d'activité constitue donc une forte incitation monétaire à accroître la quotité travaillée.

3.7. Impacts juridiques

La présente réforme implique une évolution du code de l'action sociale et des familles (CASF) au sein duquel étaient codifiées jusqu'à présent les dispositions relatives au revenu de solidarité active (RSA). Du fait de la suppression de la composante « activité » du RSA, et du maintien en vigueur de la composante « socle », un toilettage de l'ensemble des articles du CASF relatifs au RSA s'est imposé, compte tenu de la conception originelle du RSA en tant que dispositif unique au sein duquel les deux composantes n'étaient pas matériellement distinguées.

De nombreuses dispositions éparses dans différents codes, faisant référence au RSA à un titre ou à un autre seront également impactées : c'est le cas notamment du code de la sécurité sociale qui contient les dispositions relatives aux organismes payeurs du RSA et de la prime d'activité, du code du travail qui contient les dispositions relatives aux contrats aidés et aux dispositifs d'insertion, du code général des collectivités territoriales qui contient les dispositions relatives aux collectivités territoriales qui avaient en charge le RSA, du code général des impôts et du livre des procédures fiscales qui contenait les dispositions relatives à la prime pour l'emploi (PPE), ainsi qu'à divers titres, du code de la consommation, du code de la construction et de l'habitation, du code du service national.

Enfin, toutes les dispositions relatives à la nouvelle prime d'activité seront codifiées.

3.8. Impacts en outre-mer

Le RSA activité étant en vigueur dans les départements d'outre-mer de la Guadeloupe, de Guyane, de Martinique et de La Réunion, ainsi que dans les collectivités de Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, la prime d'activité sera applicable dans ces mêmes départements et territoires. Dans le Département de Mayotte, elle sera rendue applicable par des dispositions adaptées à des spécificités socio-économiques, proches de celles retenues en matière de RSA activité dans ce département. Cette spécificité sera mise en œuvre dans le cadre d'une ordonnance dont l'habilitation est intégrée dans le présent projet de loi.

Outre les impacts favorables comparables à ceux de métropole, l'impact en outre-mer de la prime d'activité est d'autant plus favorable aux habitants des départements et collectivités d'outre-mer que la prime pour l'emploi, qu'elle remplace partiellement, ne s'appliquait de droit qu'aux départements d'outre-mer. Les trois collectivités concernées par la prime d'activité (Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) disposent en effet de la compétence en matière fiscale, en vertu des articles LO6214-4, LO6314-4 et LO6414-4 du Code général des collectivités territoriales. Sans revenir sur cette compétence, le projet de loi ouvre le bénéfice de la prime d'activité à ces collectivités.

3.9. Impacts environnementaux

La démarche de simplification qui sous-tend la réforme repose notamment sur une mobilisation particulière des outils dématérialisés, doublée de la suppression de la majorité des pièces justificatives auparavant requises pour le RSA activité. A titre d'illustration : en supposant une dématérialisation cible à 80 %, la création de la prime d'activité réduirait le nombre de dossiers "papier" d'environ 500 000 par rapport à la situation de référence. Chaque dossier comportant au moins une quinzaine de pages (6 pages pour le formulaire de demande + pièces justificatives), la réforme représenterait une réduction d'environ 8 millions du nombre de documents imprimés ou photocopiés - soit 42 tonnes de papier, soit 15 tonnes équivalent carbone.

3.10. Impacts administratifs

Les caisses d'allocation familiales et de la mutualité sociale agricole seront chargées du service de la nouvelle prime d'activité. Elles étaient aujourd'hui responsables du service du volet activité du RSA.

La disparition du volet activité du RSA au profit de la nouvelle prime d'activité ne sera pas neutre en gestion pour les organismes. En effet, le champ des bénéficiaires est sensiblement plus important, d'autant plus que la prime d'activité sera notamment accessible aux jeunes actifs. Le taux de recours à la nouvelle prime doit en outre nettement augmenter. Un effet volume, évalué au titre de l'impact financier, va ainsi nécessairement générer des charges supplémentaires en gestion pour les caisses. Une estimation des impacts sur l'activité des CAF et des moyens nécessaires à la mise en œuvre de la prime d'activité sera réalisée dans le cadre de la mission d'évaluation à mi-parcours de la convention d'objectifs et de gestion de la CNAF : cette mission sera réalisée conjointement par l'inspection générale des affaires sociales et par l'inspection des finances.

Face à cet effet volume, la liquidation de la prestation devrait être facilitée et simplifiée par :

- la mise en œuvre du principe des « effets figés », permettant de mettre fin aux mesures correctrices aujourd'hui systématiquement appliquées en cas de changement de situation et génératrices de nombreux indus et rappels de RSA activité ;
- la mise en place d'une télé procédure très simple pour la prime d'activité permettant la déclaration trimestrielle en ligne des seules ressources (revenus professionnels et de remplacement) nécessaires au calcul de la prime d'activité et permettant un traitement rapide et automatisé des données transmises, de nature à alléger le travail des organismes ;
- l'utilisation de la Déclaration de ressources du RSA socle pour calculer la prime d'activité des bénéficiaires cumulant les deux dispositifs, évitant ainsi le traitement de deux documents différents pour le calcul des deux prestations ;
- la création et la gestion d'un simulateur ad hoc par les caisses qui devrait permettre une gestion du flux en limitant les demandes pour lesquelles aucun droit ne devrait être ouvert.

Une adaptation des systèmes d'information (SI) des caisses est par ailleurs à prévoir. Il s'agira notamment d'intégrer la disparition de la partie RSA activité sans modifier les règles du RSA utile au service du RSA socle, le paramétrage de la nouvelle prestation (calcul, base ressources, récupération des données en provenance de la DGFIP notamment) et la mise en œuvre de la bascule automatique ou semi-automatique des bénéficiaires du RSA activité vers la prime d'activité.

3.11. Impacts sur le fonctionnement de la justice

Les contentieux auxquels pourront donner lieu l'application des dispositions relatives à la prime d'activité relèveront de la compétence des tribunaux administratifs, à l'instar de ce qui existait en matière de RSA. Toutefois, à la différence du RSA, l'autorité compétente pour l'attribution de la prestation n'est plus le président du conseil départemental, mais l'organisme payeur au nom et pour le compte de l'État. Ce sont donc désormais les caisses de sécurité sociale qui auront à agir en justice en cas de litige. La réforme conduit donc à alléger la charge des conseils départementaux qui n'auront plus à connaître de tout le contentieux relatif au RSA activité mais aura pour conséquence une augmentation de l'activité des CAF et des caisses de MSA.

Avant toute saisine du juge administratif, les contestations feront l'objet d'un recours préalable obligatoire des commissions de recours amiable (CRA) attachées aux CAF et aux MSA. Cette saisine précontentieuse contribue fortement à limiter ensuite le recours effectif aux tribunaux.

Enfin, le contentieux auquel donnera lieu la prime d'activité devrait être très limité, compte tenu de la simplicité de la prestation : droits figés sur le trimestre, base ressources simplifiée par rapport au RSA et critères d'attribution allégés.

Compte tenu des chiffres connus sur le volume actuel du contentieux RSA (dans ses composantes « socle » et « activité »), qui représente environ 3 % du volume des affaires traitées par les tribunaux administratifs en 2014 (soit environ 6 000 dossiers), un volume bien moindre peut être attendu pour la prime d'activité qui ne représentera plus qu'une partie mineure de l'ex-contentieux RSA.

3.12. Impacts sur les collectivités territoriales

La réforme n'a aucun impact financier sur les conseils départementaux, qui financent le RSA « socle ». La prime d'activité sera financée par l'État – qui, auparavant, prenait en charge la PPE et le RSA activité. Le RSA socle n'étant en rien impacté, la réforme est neutre financièrement pour les conseils départementaux.

En revanche, la réforme représente un allègement, modeste, de la charge de gestion pesant sur les conseils départementaux. À la différence du RSA, l'autorité compétente pour l'attribution de la prestation n'est plus le président du conseil départemental, mais l'organisme payeur au nom et pour le compte de l'État.

Ce sont donc désormais les caisses de sécurité sociale qui auront à agir en justice en cas de litige. La réforme conduit donc à alléger la charge des conseils départementaux qui n'auront plus à connaître de tout le contentieux relatif au RSA activité, ni à se charger de celui qui concernera la nouvelle prime d'activité.

Par ailleurs, l'accès des bénéficiaires du RSA à la prime d'activité, lors de la reprise d'un emploi notamment, ne sera pas altéré dans la mesure où la déclaration de ressources utilisée pour le RSA permettra également de calculer les droits à la prime d'activité. L'activité des conseils départementaux ne sera donc pas modifiée.

4. Modalités d'application de la réforme

4.1. Application dans le temps

La prime pour l'emploi a été supprimée par l'article 28 de loi de finances rectificatives pour 2015 (loi n°2014-1655 du 29 décembre 2014). Cette suppression sera effective en 2016, c'est-à-dire pour la PPE qui aurait été perçue au titre des revenus perçus en 2015. Cette suppression a été anticipée afin de garantir une continuité dans les dispositifs de soutien financier aux revenus d'activité. La prime d'activité entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016, avant que la suppression de la PPE ne produise des effets (c'est-à-dire en l'occurrence au moment de l'établissement de l'avis d'imposition, à l'été de l'année 2016).

Pour favoriser le recours à cette nouvelle prestation, la Direction générale des finances publiques (DGFIP) et/ou la CNAF s'attachera à communiquer auprès des anciens bénéficiaires de la PPE, et notamment ceux qui ne bénéficieraient pas de la mesure « bas de barème » et qui correspondraient à la cible de la prime d'activité. Ils pourraient être encouragés à tester leur éligibilité à la prime d'activité sur un simulateur en ligne, et, en cas de réponse positive, à la solliciter.

Les anciens bénéficiaires du RSA activité n'auront quant à eux pas de demande de prime d'activité à effectuer. Leurs droits seront ouverts dès la création de la prime d'activité et celle-ci sera calculée à partir des déclarations trimestrielles de ressources qu'ils ont l'habitude d'envoyer à leur organisme gestionnaire.

4.2. Consultations

- Organismes de sécurité sociale

Le projet de loi ayant des incidences sur le financement et le fonctionnement des régimes dont ils assurent la gestion, ont été consultés :

- en application des dispositions de l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale, le conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) ;
- en application des dispositions de l'article L. 723-12 du code rural et de la pêche maritime, le conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

Le conseil central d'administration de la MSA s'est prononcé le 9 avril 2015 Le conseil d'administration de la CNAF s'est prononcé le 10 avril 2015

- Autres organismes

- En application de l'article L6123-1 du code du travail, le bureau du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFOP) s'est prononcé le 13 avril 2015 ;
- En application de l'article L1212-1 du code général des collectivités territoriales, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été saisi le 10 avril 2015 ;
- En application de l'article L232-1 du code de justice administrative, le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel s'est prononcé le 14 avril 2015.

4.3. Textes d'application

La mise en œuvre de la prime d'activité nécessitera une série de décrets d'application (le détail figure dans le tableau infra, qui liste tous les renvois réglementaires) relatifs :

- aux règles de calcul de la prime d'activité ;
- aux ressources prises en considération dans le calcul de la prime d'activité ;
- aux règles spécifiques applicables aux travailleurs non salariés ;
- aux règles de gestion applicables à la prime d'activité (seuil de non versement, etc.).

S'y ajouteront deux décrets relatifs l'un au suivi budgétaire de la prime d'activité, l'autre au recueil d'information statistiques sur les bénéficiaires.

Les articles de coordination du présent texte appelleront un décret technique mettant à jour les articles réglementaires du RSA socle pour tenir compte de la suppression du RSA activité.

Enfin, s'y ajoute une ordonnance (habitation prévue à l'article 4) pour mettre en œuvre dans le département de Mayotte la prime d'activité, avec les adaptations nécessaires.

ANNEXES

Annexe 1 :

Document d'orientation adressé aux partenaires sociaux en vue de la négociation (juillet 2014)

Annexe 2 :

Liste des conventions collectives ayant mis en place des DP conventionnels

Annexe 3 :

Les obligations de mettre en place des IRP en France

Annexe 4 :

Les IRP dans les autres États de l'Union européenne

Annexe 5 :

Les obligations d'information-consultation récurrentes et leur correspondance dans le dispositif issu du projet de loi

Annexe 6 :

Les obligations actuelles de négocier dans l'entreprise et leur correspondance avec les nouvelles négociations prévues dans le projet de loi

Annexe n° 1
-
Document d'orientation
Négociation nationale interprofessionnelle relative
à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises
et à l'amélioration de la représentation des salariés

Juillet 2014

La qualité et l'efficacité du dialogue social sont des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des salariés.

Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le dialogue social est donc au cœur de notre contrat social et constitue un levier essentiel pour organiser l'expression des convergences d'intérêts et le dépassement des divergences.

Depuis 2012, le dialogue social au niveau national et interprofessionnel a prouvé sa vitalité. Il a notamment permis d'aboutir à quatre accords nationaux interprofessionnels et à la conclusion d'une nouvelle convention d'assurance chômage.

Le dialogue social au niveau des branches professionnelles connaît également un dynamisme certain (plus de 1000 accords par an), mais aussi des limites évidentes. Il est très sollicité par les réformes engagées et les négociations de branches donneront lieu à un suivi renforcé dans les prochains mois. Par ailleurs, la question de la structuration des branches professionnelles, trop nombreuses, nécessite une démarche de fond qui sera engagée sous l'égide de la commission nationale de la négociation collective dès septembre.

La priorité est désormais le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Les dispositions applicables en la matière, construites à différents moments clés de notre histoire sociale – 1945, 1968, 1982 – ont permis d'assurer une densité et une vraie richesse du dialogue social dans l'entreprise, par l'intermédiaire des différentes institutions représentatives du personnel, élues ou désignées. Pour autant ces dispositions n'évitent pas deux écueils majeurs.

D'une part, elles sont le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations qui, nonobstant leur légitimité propre prises isolément, construisent un cadre global complexe, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui conduit à un dialogue social trop souvent formel n'associant pas suffisamment les représentants des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise.

D'autre part, elles n'assurent pas de manière suffisante la représentation effective de tous les salariés. Les salariés des grandes entreprises bénéficient ainsi d'un cadre collectif d'exercice de leurs droits nettement plus développé, bien qu'insuffisant par rapport à d'autres pays.

Ces thématiques ont donné lieu à un exercice de « délibération sociale » sur la modernisation du dialogue social entre les organisations patronales et syndicales, exercice qui s'est révélé long (de 2009 à 2012) et qui n'a pas abouti.

Certains points de discussion ont alimenté l'accord du 11 janvier 2013 et la loi sur la sécurisation de l'emploi, qui ont permis de renforcer le dialogue social, tout en apportant des simplifications dans les procédures applicables. Ont ainsi été mises en place une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une base de données économiques et sociales mettant à disposition des représentants des salariés des informations utiles de façon permanente, une entrée des représentants des salariés dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises. Par ailleurs, le délai de mise en place des obligations liées au franchissement du seuil de 50 salariés a été allongé d'un an et les procédures d'avis du comité d'entreprise ont été encadrées dans des délais précis.

Mais il faut aller plus loin, conformément à la feuille de route de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet derniers. Le présent document d'orientation du Gouvernement, établi en application de l'article L. 1 du code du travail, vise à l'ouverture d'une négociation relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social qui se déroulera – si les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel en partagent la volonté – à compter du mois de septembre 2014.

Le Gouvernement souhaite que cette négociation puisse aboutir avant la fin de l'année 2014, permettant la préparation dans les meilleurs délais d'un projet de loi qui transposera les avancées qui découleront d'un accord ou qui s'imposeront en son absence.

Compte tenu des objectifs attendus en termes de qualité et d'efficacité du dialogue social comme d'amélioration de la représentation des salariés, les trois points suivants, complémentaires, appellent des réponses dans le cadre de la négociation :

- 1- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?
- 2- Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?
- 3- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

1- Améliorer la représentation des salariés sous des formes adaptées à la diversité des entreprises, c'est en premier lieu nécessairement traiter la question des entreprises dépourvues de représentants du personnel, pour des raisons de droit ou de fait.

Ces situations n'appellent pas nécessairement des réponses identiques à toutes les tailles d'entreprises et des formes spécifiques de représentation des salariés des petites entreprises doivent être imaginées. Environ les trois quarts des entreprises de 11 à 20 salariés n'ont pas de représentants du personnel, malgré le franchissement du seuil prévoyant l'élection du délégué du personnel.

Parmi les pistes envisagées dans des échanges précédents entre partenaires sociaux, la question d'instances extérieures à l'entreprise est souvent évoquée. Des démarches ont été engagées dans un certain nombre de secteurs d'activité. La négociation devra permettre de faire le point sur ces 3 expériences, leurs enseignements positifs et leurs marges d'amélioration et de diffusion. Dans cette hypothèse, plusieurs questions devraient être résolues, relatives notamment aux modalités d'élection ou de désignation des représentants et à leur statut, à la nature et à l'étendue des missions confiées à ces instances et aux conséquences à tirer le cas échéant s'agissant des obligations actuellement applicables au-delà du seuil de 10 salariés.

Le lien avec le dispositif de mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises devrait également être fait, tout en veillant à assurer une représentation des salariés des entreprises de fait dépourvues de représentants des personnels.

En second lieu, dans les très grandes entreprises, l'accord du 11 janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi ont fixé le principe de la participation avec voix délibérative de représentants des salariés au sein des conseils d'administration. La loi a prévu que le Gouvernement adresse au Parlement un

bilan sur la mise en œuvre de cette disposition au printemps 2015 en « *formulant des propositions en vue de son extension* ». Le Gouvernement souhaite que les partenaires sociaux contribuent, dans le contexte de cette négociation, à ce bilan et, le cas échéant, partagent sur cette base des pistes d'amélioration et/ou de renforcement du dispositif.

2- Les dispositions relatives au dialogue social dans l'entreprise peuvent être améliorées dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés. Elles peuvent être simplifiées pour être rendues plus efficaces, afin de gagner en densité et en richesse du dialogue social ce qu'elles perdraient en formalisme.

Ce formalisme peut être plus particulièrement pénalisant dans les petites et moyennes entreprises, à la fois pour l'employeur confronté à des obligations nombreuses lors du franchissement d'un seuil social et pour les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, qui subissent également la complexité des règles applicables lors d'exercices de consultation ou de négociation obligatoires souvent juxtaposés.

Dans ce contexte, des avancées peuvent être atteintes afin de :

- permettre une organisation plus cohérente des obligations de consultation donnant davantage de relief à quelques consultations regroupées autour des grands enjeux stratégiques de l'entreprise et de la gestion de ses ressources humaines. La question des négociations obligatoires, de leur périodicité et de leur articulation avec les exercices de consultation mérite également d'être examinée. La négociation devra préciser les simplifications à apporter de manière générale et celles pouvant résulter d'une adaptation par accord collectif ;
- conforter, simplifier et clarifier les missions respectives des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), en veillant à l'articulation de leurs interventions, en particulier en cas de pluralité d'établissements. La question spécifique des petites et moyennes entreprises devra être appréhendée, en examinant en particulier la voie de la délégation unique du personnel, ouverte depuis 20 ans, afin d'envisager son évolution potentielle.

3- Le dialogue social et la représentation des salariés reposent sur des femmes et des hommes engagés et impliqués dans l'exercice de leurs mandats d'élus ou de délégués/désignés syndicaux.

La faiblesse du taux de syndicalisation, aux causes multiples, croise la crise de l'engagement, sous toutes ses formes, qui traverse notre société en particulier parmi les nouvelles générations. Elles contribuent à la difficulté de trouver des salariés qui acceptent, parfois au prix d'une mise en parenthèse de leur carrière, d'exercer ces fonctions de représentants des salariés. Or la qualité et l'efficacité du dialogue social en dépend.

Il est possible et souhaitable d'améliorer et de sécuriser les parcours des élus et représentants syndicaux, afin de susciter davantage de vocations et de valoriser celles et ceux qui ont choisi cet engagement. C'est aussi la condition de parcours qui favorisent les allers et retours entre des fonctions de représentation des salariés et une carrière professionnelle riche et qui contribuent ainsi au renouvellement des générations.

La négociation devra permettre d'identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle. Parmi ces leviers, la formation des élus et désignés syndicaux est essentielle. Pour la renforcer pendant leurs mandats, le Gouvernement intensifiera son soutien aux formations. Mais il importe également d'améliorer la mobilisation des outils de formation, de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de leur mandat pour la poursuite de leur carrière professionnelle. La question des parcours syndicaux implique par ailleurs de favoriser l'accès aux fonctions de représentation extérieures à l'entreprise (au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, local ou national) dans des conditions juridiques et financières sécurisées. Il s'agit d'un axe essentiel pour permettre en particulier l'exercice de fonctions interprofessionnelles par des salariés qui ne soient pas systématiquement issus de la fonction publique ou des grandes entreprises publiques ou privées.

Le renouvellement et la diversité des représentants des salariés justifient enfin une prise en compte accrue de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des institutions représentatives du personnel élues comme des élus exerçant des mandats professionnels ou interprofessionnels au sein des organisations. Des propositions sont attendues de la part des partenaires sociaux sur ce sujet, dans le cadre de cette négociation.

Sur chacune des thématiques abordées dans le présent document d'orientation, les services du ministère du travail pourront, si les partenaires sociaux le souhaitent, apporter leur contribution au diagnostic en partageant avec eux les données disponibles.

Annexe n° 2

Représentation conventionnelle du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés

État des lieux des conventions et accords de branche

Conventions	Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVREURIE et activités qui s'y rattachent CCN du 20 mars 1973	Article 4 Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel le réclame.
CAMPING CCN du 10 décembre 1991	Article 12 Toutefois, dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, pourra être élu délégué titulaire et un remplaçant éventuel, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
CENTRES DE GESTION AGREES CCN du 17 janvier 1983	Article 32 Dans tous les établissements où sont occupés habituellement moins de onze salariés, des élections permettant la mise en place d'un délégué du personnel pourront être organisées à la demande des salariés du centre. Ce délégué disposera, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures dans les limites de cinq heures par trimestre, pour un centre, où sont occupés habituellement moins de cinq salariés, dix heures par trimestre pour un établissement où sont occupés habituellement de cinq à dix salariés.
COMMERCE DES CUIRS ET PEAUX BRUTS CCN du 1er avril 1982	Article 18 Pour la réglementation des comités d'entreprise, l'élection des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mandat, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur. Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.
COOPERATIVES AGRICOLES LAITIÈRES CCN du 7 juin 1984	Article 17 Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu, si deux salariés au moins en font la demande.
AÉRAULIQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE (matériel) installation, entretien, réparation et dépannage CCN du 21 janvier 1986	Article 2.5 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
IMMOBILIER CCN du 9 septembre 1988	Article 7 de l'avenant n° 47 du 23 novembre 2010 Dans les cabinets ou sociétés où il n'est pas fait obligation de procéder à la désignation de délégués du personnel, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.
INDUSTRIES TEXTILES CCN du 1er février 1951	Article 10 (G) Dans les établissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés

Conventions	Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés
	<p>au moins en expriment la demande. Dans les établissements n'occupant pas 6 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat. La Direction mettra à la disposition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.</p>
<p>INDUSTRIES CHIMIQUES CCN du 30 décembre 1952</p>	<p>Article 6 4 - Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si les intéressés dans leur majorité le demandent, il sera procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant. Ces délégués auront le statut et les attributions définies par la loi, mais le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions sera de cinq heures par mois, sauf cas exceptionnels. Au cas où il n'y aurait pas de délégué, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat, ou d'une fédération de la profession, ou à défaut d'une union départementale ou locale, si une première réclamation directe n'avait pas reçu satisfaction.</p>
<p>TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES ET PRODUITS ASSIMILES CCN du 6 juin 1996</p>	<p>Article 5 b - Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel. Dans les établissements occupant de six à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés au moins en font la demande. Dans les établissements occupant moins de six salariés, les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant d'un syndicat de leur choix pour présenter leurs réclamations à la direction.</p>
<p>CUIRS ET PEAUX (INDUSTRIES) CCN du 6 octobre 1956</p>	<p>Article 11 Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.</p>
<p>SOCIETES D'AUTOROUTES CCN du 1er juin 1970</p>	<p>Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le demande au scrutin secret.</p>
<p>COOPERATIVES AGRICOLES Fleurs, fruits CCN du 18 septembre 1985</p>	<p>Article 10 Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu si trois salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de quatre heures de délégation par mois.</p>
<p>COOPERATIVES AGRICOLES Céréales, meunerie CCN du 5 mai 1965</p>	<p>Article 13 Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu si trois salariés au moins en font la demande.</p>
<p>METALLURGIE : ALLIER CC 21 juillet 1976</p>	<p>Article 6 Toutefois, dans les établissements comptant cinq à dix salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant du personnel. Son activité sera limitée à cinq heures par mois, sauf accord particulier dans l'établissement.</p>
<p>METALLURGIE : ALPES MARITIMES CC 27 juillet 1989</p>	<p>Article 12 Le nombre des délégués du personnel est fixé conformément à la législation en vigueur. Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, un délégué titulaire et un suppléant pourront être élus si la majorité des intéressés le réclame à bulletin secret.</p>

Conventions	Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés
	b - Exercice des fonctions De même, dans les établissements où il n'existe pas de délégués du personnel, tout salarié ayant un litige particulier avec la direction, quelles qu'en soient les causes, mais sous réserve que la réclamation soit de la compétence des délégués du personnel, aura la faculté de se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qu'il désignera. Il devra en avvertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. L'employeur pourra également se faire assister d'un représentant de la chambre syndicale patronale.
METALLURGIE : ARDENNES CC 4 juillet 1980	Article 12 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Le temps nécessaire à l'exercice de la fonction sera limité à quatre heures par mois.
METALLURGIE DOUBS CC 31 mai 1985	Article 8 Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. Il sera fait application des dispositions légales relatives à la mise en place des délégués de site.
METALLURGIE GARD et LOZERE CC 27 décembre 1999	Article 9.4 Dans les Établissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être élu un Délégué Titulaire et un Délégué Suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE HERAULT, AUDE, PYRENNEES ORIENTALES CC 1er mai 1990	Article 3.4 Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE INDRE ET LOIRE CC 10 septembre 1987	Article 7 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être élu un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE LOIR ET CHER CC 5 juillet 1991	Article 8 Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE LOIRE et ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX CC 19 février 1990	Délégués du personnel Dans les établissements de moins de dix salariés, ces derniers ont la faculté de se faire assister par un représentant d'un syndicat de leur choix appartenant à l'entreprise au même titre qu'un délégué pour présenter leurs réclamations à la direction.
METALLURGIE MARNE CC 1er janvier 1976	Article 105 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, un titulaire et un suppléant pourront être désignés si la majorité des intéressés le réclame par un vote au scrutin secret. Les heures de délégation dans ce cas seront réduites à quatre par mois.
METALLURGIE MAYENNE CC 11 janvier 1993	Article 14 2. Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné 1 titulaire et 1 suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Le délégué titulaire disposera, dans la limite de 5 heures rémunérées par mois, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
METALLURGIE MOSELLE CC 1er février 1973	Article 8 Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués

Conventions	Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés
	<p>suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et complétées par les dispositions d'application pratique ci-après. Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir, par un vote au scrutin secret.</p> <p>Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession signataire de la présente convention au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.</p>
METALLURGIE ORNE CC 6 octobre 1977	Article 7 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE REGION PARISIENNE CC 16 juillet 1954	Article 7 Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE PAS DE-CALAIS CC 25 septembre 1987	Article 8 Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au bulletin secret.
METALLURGIE HAUTES-PYRENEES CC 22 avril 1976	Article 8 Dans les établissements comptant de cinq à six salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE BAS-RHIN CC 18 janvier 1954	Article 14 a) Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote au scrutin secret. Dans ce cas, le crédit d'heures dont dispose le délégué pour l'exercice de ses fonctions est ramené à 10 heures par mois. b) Dans les établissements où il n'existe pas de délégué, le ou les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.
METALLURGIE RHÔNE CC 21 mai 1976	Article 7 Toutefois, dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Son activité sera limitée à cinq heures par mois.
METALLURGIE SAVOIE CC 29 décembre 1975	Article 6 Toutefois, dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué, si la majorité du personnel en exprime le désir, par vote au scrutin secret. Son activité sera limitée à cinq heures par mois. Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les mensuels auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister du représentant d'une organisation syndicale signataire, au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.
METALLURGIE HAUTE-SAVOIE CC 16 février 1976	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés

Conventions	Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés
	le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE SEINE ET MARNE CC 30 novembre 1976	<p style="text-align: center;">Article 6</p> <p>Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.</p>
METALLURGIE SOMME CC 22 juin 1990	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.</p> <p>Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote à scrutin secret.</p>
METALLURGIE VAUCLUSE CC 22 juin 1990	<p style="text-align: center;">Article 14</p> <p>Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra, en accord avec l'employeur, être procédé à des élections instituant un délégué titulaire et un délégué suppléant. Les délégués ainsi élus bénéficieront des dispositions législatives</p>
METALLURGIE YONNE CC 11 mars 1993	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame, au scrutin secret.</p>

Annexe n° 3

-

Les obligations de mise en place d'IRP en France

Les employeurs sont soumis à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel (RP) à partir d'un seuil d'effectif de salariés, apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement : élection de délégués du personnel (DP) à partir de 11 salariés, élection d'un comité d'entreprise (CE) à partir de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut attribuer les missions de DP et de membres du CE à une délégation unique du personnel (DUP). La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire à partir de 50 salariés. En l'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, ce sont les DP qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Selon les chiffres de la DARES, 6 établissements d'entreprise sur 10 de plus de 11 salariés disposent d'au moins une IRP. Ainsi, 83 des salariés de ces établissements d'entreprise sont couverts par au moins une IRP. La carence de candidatures est la principale raison de l'absence de toute instance élue. Du fait des seuils légaux qui encadrent leur mise en place, la présence sur les lieux de travail des IRP et leur variété augmentent avec la taille des établissements d'entreprise. Au-delà de 50 salariés, 94% des établissements d'entreprise ont au moins une IRP.

1.1 Dans toute entreprise d'au moins 11 salariés : les délégués du personnel

a. Rôle

Nés en 1936, les délégués du personnel sont les délégués de proximité, élus tous les 4 ans. Bien qu'obligatoires à partir de 11 salariés, seuls les $\frac{3}{4}$ des établissements de 20 à 50 salariés ont aujourd'hui un DP.

Le DP est principalement chargé de représenter les salariés et leurs réclamations auprès de l'employeur et dispose pour cela de moyens spécifiques. Il veille à l'application du code du travail, des conventions et des accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

En l'absence de CE, le délégué du personnel exerce temporairement les missions du comité d'entreprise en matière économique. En l'absence de CHSCT, il assure ses missions.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de DS et de CE, la loi du 20 août 2008 a élargi la négociation aux DP.

b. Election en fonction de l'effectif de l'entreprise

Dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, les salariés élisent les DP pour 4 ans. Il y a autant de DP suppléants que de titulaires.

Le nombre de délégués varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Nombre de délégués suivant l'effectif de l'entreprise	
Nombre de salariés	Nombre de délégués titulaires
11 à 25	1
26 à 74	2
75 à 99	3
100 à 124	4
125 à 174	5
175 à 249	6
250 à 499	7
500 à 749	8
750 à 999	9
À partir de 1 000	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaires

c. Fonctionnement et moyens

Réunions avec l'employeur

L'employeur et les DP se réunissent au moins une fois par mois.

Les demandes des délégués et les réponses de l'employeur sont inscrites sur un registre spécial, consultable par les salariés et l'inspection du travail.

Local et affichage

Les délégués du personnel bénéficient d'un local et de panneaux d'affichage mis à disposition par l'employeur.

Heures de délégation

Pour assurer son mandat, le délégué du personnel dispose d'un crédit d'heures de :

- 10 heures par mois si l'entreprise a moins de 50 salariés,
- 15 heures par mois si l'entreprise a au moins 50 salariés.

Le temps passé en délégation est considéré et payé comme du temps de travail.

Durant ses heures de délégation et en dehors de ses heures de travail, le délégué peut circuler dans l'entreprise et prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

1.2 Dans toute entreprise d'au moins 50 salariés

1.2.1 Le comité d'entreprise

a. Rôle

Créé en 1945, le CE doit être informé ou consulté sur les conditions de travail au sein de l'entreprise, l'organisation et la gestion générales de celle-ci, son activité économique et ses résultats financiers, les licenciements et plans sociaux. Il gère ou contrôle en outre les activités sociales et culturelles (loisirs, cantines, crèche...). Il assure l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les élus du CE peuvent négocier un accord collectif dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de DS.

b. Composition

Les membres du comité d'entreprise sont :

- l'employeur (ou son représentant), qui le préside et qui peut se faire assister de 2 collaborateurs ;
- une délégation du personnel composée de représentants du personnel élus par les salariés pour 4 ans, en même temps que les DP, et parmi lesquels est désigné le secrétaire du CE. Ils ont voix délibérative. ;
- le délégué syndical (si l'entreprise a moins de 300 salariés) ou un représentant syndical par syndicat représentatif (si l'entreprise compte 300 salariés ou plus).

Le nombre de représentants du personnel au CE varie suivant l'effectif dans l'entreprise. Il est élu autant de représentants suppléants que de titulaires.

Nombre de représentants du personnel suivant l'effectif de l'entreprise	
Nombre de salariés	Nombre de représentants titulaires
50 à 74	3
75 à 99	4
100 à 399	5
400 à 749	6
750 à 999	7
1 000 à 1 999	8
2 000 à 2 999	9
3 000 à 3 999	10
4 000 à 4 999	11
5 000 à 7 499	12
7 500 à 9 999	13
À partir de 10 000	15

c. Fonctionnement et moyens

Réunions du CE

Sur convocation de l'employeur, le comité d'entreprise se réunit :

- 1 fois minimum par mois, dans les entreprises de 150 salariés et plus ;
- 1 fois minimum tous les 2 mois, dans les entreprises de moins de 150 salariés (sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel).

Le CE peut tenir des réunions extraordinaires entre 2 réunions à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire du CE. Les points correspondants à des consultations obligatoires y sont automatiquement inscrits.

Heures de délégation

Pour assurer leur mandat, les représentants titulaires du personnel bénéficient de 20 heures maximum de délégation par mois (sauf dépassement pour circonstances exceptionnelles comme un plan de restructuration de l'entreprise). Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail.

Le temps passé aux séances du CE et aux réunions et travaux des commissions n'est pas compris dans ces 20h.

Moyens

- Moyens matériels

L'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise :

- un local aménagé ;
- le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- des panneaux d'affichage.

Le CE peut organiser dans son local des réunions d'information du personnel. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des salariés.

- Budget

➤ Subvention de fonctionnement

Le CE bénéficie d'une subvention de fonctionnement versée par l'entreprise.

Le montant minimal annuel de la subvention doit être équivalent à 0,2% de la masse salariale brute, sauf dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif.

La subvention de fonctionnement n'est toutefois pas due si l'employeur fait déjà bénéficier le CE d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

➤ Subvention aux activités culturelles et sociales

Une contribution permettant de financer les activités sociales et culturelles peut être versée au CE par l'employeur. Cette subvention n'est obligatoire, sauf dispositions plus favorables, que dans les entreprises qui ont créé des activités sociales et culturelles avant la mise en place du CE.

Aucun taux n'est imposé à l'employeur. La convention collective applicable peut toutefois prévoir une contribution minimale obligatoire.

➤ Autres ressources

Le CE peut recevoir d'autres types de financement, comme par exemple :

- les recettes issues des manifestations qu'il organise ;
- les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise ;
- des dons et legs ;
- les revenus tirés de ses biens immobiliers.

Commissions et experts au service du CE

Le CE peut créer des commissions pour examiner des problèmes particuliers.

Parmi ces commissions, 4 sont obligatoires suivant l'effectif de l'entreprise :

- la commission de l'égalité professionnelle (au moins 200 salariés) ;
- la commission de la formation (au moins 200 salariés) ;
- la commission d'information et d'aide au logement (au moins 300 salariés) ;
- la commission économique (au moins 1 000 salariés).

Les rapports des commissions sont délibérés par le CE.

Le CE peut également avoir recours à :

- un expert-comptable dans certaines situations ;
- un expert technique en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- d'autres experts extérieurs pour préparer ses travaux.

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

a. Rôle

Créé en 1982, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la santé des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines.

b. Composition

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un CHSCT doit obligatoirement être mis en place. Il est composé de l'employeur et de représentants du personnel désignés par les membres élus du CE et les DP pour 2 ans. Le nombre des représentants du personnel varie suivant l'effectif de l'entreprise.

Nombre de représentants du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise	
Effectif de l'entreprise	Nombre de représentants
Jusqu'à 199 salariés	3 représentants (dont 1 cadre)
Entre 200 et 499 salariés	4 représentants (dont 1 cadre)
Entre 500 et 1 499 salariés	6 représentants (dont 2 cadres)
À partir de 1 500 salariés	9 représentants (dont 3 cadres)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions du CHSCT sont assurées par les DP. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel afin de créer un CHSCT interentreprises.

L'inspection du travail peut imposer un CHSCT, dans l'établissement inférieur à 50 salariés, en raison de la nature des travaux effectués, de l'agencement ou de l'équipement de travail.

c. Fonctionnement et moyens

Réunions du CHSCT

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre à l'initiative de l'employeur, et plus fréquemment si nécessaire.

D'autres réunions peuvent avoir lieu :

- à la demande motivée de 2 des représentants du personnel ;
- ou à la suite d'un accident ayant entraîné (ou ayant pu entraîner) des conséquences graves ;
- ou cas d'urgence (divergence entre l'employeur et un membre du CHSCT sur la réalité d'un danger grave et imminent) ;
- ou cas de risque grave pour la santé publique ou à l'environnement, lié à l'activité de l'entreprise.

Les réunions du CHSCT sont présidées par l'employeur. Un secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire.

L'employeur doit convoquer aux réunions :

- tous les représentants du personnel au CHSCT ;
- le médecin du travail ;
- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- les représentants syndicaux, s'il y en a ;
- toutes les personnes que le CHSCT a demandé à consulter dans le cadre de ses travaux.

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité et peut y assister.

Heures de délégation

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'heures de délégation, dont la durée varie dans les conditions suivantes :

Heures de délégation mensuelles suivant la taille de l'entreprise	
Nombre de salariés dans l'entreprise	Heures de délégation par mois
Jusqu'à 99 salariés	2h
Entre 100 et 299 salariés	5h
Entre 300 et 499 salariés	10h
Entre 500 et 1 499 salariés	15h
À partir de 1 500 salariés	20h

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Ils en informent l'employeur.

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail.

Certaines missions ne sont pas déduites des heures de délégation et sont aussi considérées comme du temps de travail effectif.

Il s'agit du temps passé :

- aux réunions ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité.

Par ailleurs, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions. Cette formation est à la charge de l'employeur.

1.2.3 La délégation unique du personnel : dispositif de simplification

a. Rôle

Depuis 1993, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). La DUP réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Cette possibilité est

ouverte à l'occasion de la mise en place d'un comité d'entreprise ou lors de son renouvellement par le biais d'élections professionnelles. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des DP.

Selon la DARES⁹, 28% des entreprises de moins de 200 salariés représentant plus de la moitié des effectifs salariés ont adopté la DUP.

b. Composition

Le nombre de délégués du personnel élus dans le cadre de la délégation unique varie selon l'effectif de l'entreprise.

Nombre de délégués en fonction de l'effectif de l'entreprise		
Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

c. Moyens

Réunions avec l'employeur

Les membres de la délégation unique sont convoqués par l'employeur, chaque mois, pour les 2 réunions prévues pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

Ces réunions se tiennent à la suite l'une de l'autre.

Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas déduit de leur crédit d'heures de délégation

Heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les membres de la délégation disposent d'un crédit de 20 heures par mois (contre 35 heures maximum pour les fonctions cumulées de membre du CE et de DP, en dehors du temps de réunion). Ce crédit d'heures remplace celui qui est propre aux membres des CE et celui qui est attribué aux DP.

⁹ PIGNONI MT. & RAYNAUD E., les Relations professionnelles au début des années 2010 : entre changement institutionnels, crise et évolutions sectorielles, DARES analyses n° 89, novembre 2014.

Les heures passées en délégation sont considérées et payées comme des heures travaillées.

1.2.4 La représentation syndicale

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la désignation d'un DS est réservée aux syndicats ayant recueilli au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour des suffrages au 1^{er} tour des élections de CE (ou le cas échéant, de DP ou DUP). Seules ces organisations syndicales sont considérées comme représentatives. Dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un DS parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli moins 10% des suffrages sur leur nom, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Chaque syndicat non représentatif, ayant une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS, voir infra). La section syndicale assure la représentation de ses membres et plus largement les intérêts de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise.

47% des établissements de 20 salariés ou plus déclarent la présence d'un DS dans l'établissement ou ailleurs dans l'entreprise (autre établissement, niveau central...) en 2011 : ces établissements emploient 70% des salariés de ce champ¹⁰.

Quand ils sont présents, les syndicats jouent un rôle central de coordination, le délégué syndical étant le principal maillon de la chaîne. Cependant, en raison du faible taux de syndicalisation, il n'y a pas de présence syndicale dans les nombreuses petites entreprises, voire aucune représentation des travailleurs du tout dans certains cas.

La nouvelle fonction de représentant de la section syndicale (RSS) qui, depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, peut être désigné par tout syndicat non représentatif implanté dans l'établissement, concerne près de 4% des établissements de 20 salariés ou plus¹¹. Ils sont implantés surtout dans les grands établissements et cohabitent le plus souvent avec un ou plusieurs DS.

1.2.4.1 La section syndicale d'entreprise (SSE)

Née en 1968, la SSE regroupe les adhérents du syndicat dirigés par le DS si le syndicat est représentatif, ou le RSS s'il ne l'est pas. Deux salariés seulement permettent de constituer une section.

¹⁰ Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), DARES, 2011

¹¹ Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), DARES, 2011

Elle dispose de nombreux moyens d'action : collecte de cotisations, local commun dans les entreprises de plus de 200 salariés et particulier à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans les entreprises de plus de 1000 salariés, tracts, affichage et peut avoir accès à la messagerie électronique et à l'intranet de l'entreprise si un accord collectif a été signé en ce sens. Chaque section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures global pour son ou ses DS et les salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, et son responsable de section syndicale.

1.2.4.2 Le délégué syndical (DS)

a. Rôle

Le DS représente son syndicat, représentatif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Il exprime et défend les intérêts collectifs de l'ensemble du personnel. Il a la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de celle-ci.

La création du DS en 1968 a limité l'intérêt de la mission du DP. Auparavant, il était l'interlocuteur unique et obligé tant en ce qui concernait l'application du code du travail et des conventions collectives que l'amélioration de statut. Désormais, il revient au DP de veiller à l'application du droit légal et conventionnel existant, et au DS, de gérer la modification de ce droit et donc a fortiori l'application quotidienne des textes légaux et conventionnels : si le DS peut largement empiéter sur la mission habituelle du DP, l'inverse n'est pas vrai. Cette répartition des rôles au détriment des DP ne vaut que dans les entreprises d'au moins 50 salariés : en deçà, l'employeur peut s'opposer à la désignation d'un DS ; dans le cas contraire, les fonctions de DP et DS se cumulent.

En outre, la frontière consultation (CE)/ négociation (DS) est devenue ténue depuis la loi du 20 août 2008 : d'un part, tout DS doit s'être présenté aux élections du CE s'il en existe un ; d'autre part, en l'absence de DS, les élus au CE peuvent négocier. Par ailleurs, depuis la loi du 14 juin 2013, avec les accords de maintien de l'emploi ou les PSE négociés, le CE doit être consulté avant la signature de l'accord.

Enfin, afin de favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de DS, des exceptions légales ont été progressivement aménagées : des négociations peuvent être menées par les représentants élus (représentants au CE ou DP) ou des salariés mandatés par des syndicats représentatifs, depuis 2010.

b. Mode de désignation et effectifs

Les délégués syndicaux sont désignés selon la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins 50 salariés, il n'y a pas délégué syndical, sauf convention ou un accord collectif contraire ou si un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical ;
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles. Ils doivent avoir recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. En l'absence de candidat justifiant d'un score électoral d'au moins 10 %, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score moindre ou un de ses adhérents dans l'entreprise ou l'établissement.

Nombre de délégués syndicaux en fonction de l'effectif de l'entreprise	
Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale représentative ayant une section syndicale
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2
De 2 000 à 3 999 salariés	3
De 4 000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

c. Moyens

Crédit d'heures

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 10 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés ;
- 20 heures pour un effectif de plus de 500 salariés.

Chaque section syndicale bénéficie aussi, pour son ou ses délégués syndicaux et les salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit d'heures global supplémentaire.

Communication

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans l'entreprise.

Elle peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés.

Elle peut distribuer des tracts syndicaux.

1.2.4.3 Le représentant de la section syndicale (RSS)

a. Rôle

Dans l'entreprise d'au moins 50 salariés, chaque syndicat ayant valablement constitué une section syndicale (minimum 2 adhérents) peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un unique RSS (contrairement aux DS dont le nombre croît avec les effectifs de l'entreprise) dans l'attente de la mesure de sa représentativité par l'élection professionnelle. Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat non représentatif peut désigner un DP comme RSS.

Créés en 2008, les RSS représentent leur syndicat et les syndiqués au sein de l'établissement ou l'entreprise. A l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, ils bénéficient des mêmes prérogatives que le DS : les RSS peuvent formuler des propositions, des revendications ou des réclamations et assurent, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent. La fonction du RSS est d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un délégué syndical aux prérogatives plus étendues.

Contrairement aux DS, ils ne sont pas habilités à négocier, sauf s'il n'y a aucun DS et pas d'autre possibilité de négocier (DP ou salarié mandaté). La validité d'un accord conclu avec un RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés.

b. Moyens

Le représentant de section syndicale dispose d'au moins 4 heures de délégation par mois pour se consacrer à l'exercice de sa fonction.

Durant ses heures de délégation, il peut se déplacer en dehors de l'entreprise. Il peut également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

A partir de 11 salariés	Entre 50 salariés et 199 salariés	A partir de 200 salariés
<p>Délégué du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exerce les missions du CE en matière de formation professionnelle - En l'absence de CHSCT, le DP exerce ses attributions. 	<p>Délégué du personnel</p> <p>Comité d'entreprise</p> <p>En l'absence de celui-ci, le DP exerce les attributions économiques du CE.</p> <p>CHSCT</p> <p>En l'absence de celui-ci, le DP exerce ses missions.</p>	<p>Délégué du personnel</p> <p>Comité d'entreprise</p> <p>En l'absence de celui-ci, le DP exerce les attributions économiques du CE.</p> <p>CHSCT</p> <p>En l'absence de celui-ci, le DP exerce ses missions.</p>
	<p>Possibilité de mise en place d'une délégation unique du personnel</p>	
<p>Pas de délégué syndical, sauf convention ou accord collectif contraire ou si un DP est désigné comme DS.</p> <p>Un syndicat non représentatif peut désigner un DP comme représentant de section syndicale</p>	<p>Délégué syndical désigné par les syndicats représentatifs parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour.</p> <p>Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans l'entreprise d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un unique représentant de la section syndicale</p> <p>A partir de 200 salariés, possibilité d'un représentant syndical au CE.</p>	

Annexe n° 4

-

Les institutions représentatives du personnel en entreprise chez nos voisins européens

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède
IRP et seuils de mise en place	<p>1/ A partir de 5 salariés, mise en place d'un comité d'entreprise à l'initiative d'un salarié.</p> <p>Ses attributions : représenter et défendre les salariés, veiller à l'application du droit, veiller à l'égalité et à l'absence de discrimination, attributions économiques (cogestion), santé, sécurité et protection de l'environnement.</p> <p>Par accord, peut comporter des commissions (ex : protection du travail)</p> <p>Pas d'ASC</p> <p>Comporte un bureau si plus de 9 élus.</p> <p>2/ Représentation au sein du comité d'entreprise des jeunes salariés obligatoire dans les entreprises comportant plus de 5 jeunes (- de 18 ans ou apprentis de – de 25 ans)</p> <p>3/ CCE si plus d'un CE</p> <p>4/ pour les établissements de + de 100 salariés, comité économique désigné par le CE. Rôle très important auprès des CE dans le cadre des procédures de restructuration/licenciement.</p> <p>5/ comité de groupe : faculté sur décision des CCE représentant au – 50% des salariés. Ses compétences relèvent des questions liées au groupe.</p> <p>Pas de CHSCT</p>	<p>1/ Pour les entreprises entre 11 et 49 salariés, délégués du personnel</p> <p>2/ Pour les entreprises à partir de 50 salariés, comité d'entreprise. Ce comité a des prérogatives de négociation. En pratique, sont très largement syndiqués.</p> <p>3/ A partir de 250 salariés, droit pour les membres de chaque syndicat siégeant au CE d'élire un délégué syndical</p>	<p>1/ A partir de 15 salariés (entreprises et établissements), mise en place (élection+ désignation par OS de branche) de Représentation syndicales unitaires (RSU).</p> <p>Représentent tous les salariés et peuvent négocier des accords collectifs</p> <p>Peut provoquer référendums sur matières d'intérêt syndical.</p> <p>En l'absence de RSU, RSA (qui ne représente qu'un seul syndicat). Peuvent conclure des accords.</p> <p>2/ Le RLS (représentant des travailleurs pour la sécurité) est obligatoire pour tous les postes de travail et peut être élu ou désigné à l'intérieur de la RSU.</p> <p>Pas d'instance spécifique type CHSCT.</p>	<p>Le droit du travail britannique n'assure pas la représentation systématique des salariés dans les entreprises. Lorsqu'elle existe, la représentation est syndicale (mais peut être aussi non syndicale depuis 2005).</p> <p><u>Toutefois :</u></p> <p>- En cas de plan social, transfert, et sur la santé et la sécurité, les employeurs sont légalement tenus de consulter des représentants ;</p> <p>- pour les entreprises de plus de 20 salariés, les syndicats indépendants peuvent exiger la reconnaissance par l'employeur. Cette reconnaissance emporte certains droits (notamment d'information et de consultation). En cas de refus de l'employeur, le syndicat peut se tourner vers un comité central d'arbitrage ;</p> <p>- pour les entreprises de plus de 50 salariés, une législation de 2005 institue un droit à l'information et à la consultation ;</p> <p>- pour les entreprises de plus de 250 salariés, les actions menées pour informer, consulter et impliquer les salariés doivent figurer dans le rapport d'activité.</p> <p>Les délégués syndicaux reconnus par l'employeur négocient les rémunérations et les conditions de travail et interviennent dans procédures individuelles.</p>	<p>La notion de seuil n'est pas la plus pertinente. Les salariés sont représentés par des agents investis de mandats sociaux selon une répartition par entreprise décidée par les fédérations syndicales.</p> <p>Il n'existe pas de comité d'entreprise.</p> <p>Deux institutions toutefois doivent se conformer à des seuils légaux :</p> <p>- Les CA des entreprises : à partir de 25 salariés, les sections syndicales peuvent désigner deux membres titulaires et deux membres suppléants. Au-dessus de 1000 salariés, ce nombre est porté à 3 ;</p> <p>- Les CHSCT doivent être créés pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. A partir de 5 salariés, la loi prévoit la désignation de délégués pour la sécurité sur les lieux de travail.</p>

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède
Données (quand disponibles) sur la présence effective	<p>43% des salariés travaillent dans une entreprise disposant d'un CE en Allemagne de l'Ouest et 35%, en Allemagne de l'Est. Dans les deux cas, cette proportion est en chute nette depuis 1996 (où elle était respectivement de 51% et de 43%).</p> <p>La présence des CE s'accroît avec la taille de l'entreprise. 10% et 11% des salariés des entreprises de 5 à 50 salariés respectivement en Allemagne de l'Ouest et en Allemagne de l'Est disposent d'un CE, vs 93% et 88% respectivement pour les salariés des entreprises de + de 500 salariés.</p>			<p>25,6% des salariés britanniques sont affiliés à un syndicat (dont 14,4% dans le secteur privé et 55,4% dans le secteur public)</p> <p>D'après une enquête du Gouvernement de 2011, 35% des établissements employant 5 salariés et plus assurent une représentation des salariés, ce qui couvre 64% des salariés.</p>	<p>Taux d'adhésion syndicale : 70% (chute de 15 points depuis 1987).</p> <p>Un représentant de chaque confédération syndicale est présent dans la plupart des entreprises</p>
Possibles adaptations par voie d'accord	<p>L'essentiel du droit des IRP est défini par la loi (fédérale) relative à l'organisation sociale des entreprises (« Betriebsverfassungsgesetz », BetrVG du 25 septembre 2001).</p> <p>Le domaine conventionnel est circonscrit à la mise en place des IRP (par exemple pour mettre en place un CE couvrant plusieurs petites entreprises franchisées d'une même grande entreprise) et à la mise en place de commissions au sein du CE.</p>	<p>Les principes de mise en place des IRP sont du ressort de la loi cadre nationale.</p> <p>Un accord d'entreprise peut définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leur règlement et mode de fonctionnement ; - L'établissement d'une bourse syndicale (d'heures ou financière) ; - L'augmentation du nombre de délégués syndicaux ; - L'utilisation dans le temps et la cession des heures syndicales 	<p>Les IRP sont régies par la loi. Des accords de secteur peuvent prévoir une représentation du personnel des entreprises de – de 15 salariés. Par ailleurs, des accords d'entreprises peuvent prévoir des moyens plus favorables par rapport à la loi.</p>	<p>La loi fixe quelques grands principes (cf. rubrique mise en place) mais encadre très peu les conditions d'exercice de la représentation salariale. Seuls des accords collectifs peuvent permettre de fixer ces conditions. Par ex, aucune règle légale ne fixe le nombre de représentants du personnel ou le nombre de réunions obligatoires. La loi ne prévoit pas non plus de moyens spécifiques pour l'action des délégués syndicaux.</p> <p>Un guide de bonne conduite non contraignant de l'ACAS (autorité indépendante : Advisory, Conciliation and Arbitration Service) préconise néanmoins certaines pratiques comme le fait d'avoir un représentant pour 50 salariés, un représentant au moins par catégorie, 4 réunions par an, etc.</p>	<p>De manière générale, les conventions collectives sont la source principale du droit du travail ; le cadre législatif est essentiellement supplétif.</p> <p>Le cadre légal des IRP est défini par une loi de 1976, dite « MBL » qui prévoit que les salariés participent aux décisions importantes de l'entreprise et impose certaines obligations d'information et de consultation, ainsi que le droit pour les organisations syndicales d'imposer certaines négociations.</p>

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède																																						
Nombre de mandats	Elus pour 4 ans, les membres du comité d'entreprise sont totalement indépendants et ne reçoivent aucun mandat impératif de l'employeur ou des syndicats.																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nbre de salariés habilités à voter</th> <th>Nbre de membres du comité d'entreprise</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>5 - 20</td><td>1</td></tr> <tr><td>21 - 50</td><td>3</td></tr> <tr><td>51 - 100</td><td>5</td></tr> <tr><td>101 - 200</td><td>7</td></tr> <tr><td>201 - 400</td><td>9</td></tr> <tr><td>401 - 700</td><td>11</td></tr> <tr><td>701 - 1 000</td><td>13</td></tr> <tr><td>1 001 - 1 500</td><td>15</td></tr> <tr><td>1 501 - 2 000</td><td>17</td></tr> <tr><td>2 001 - 2 500</td><td>19</td></tr> <tr><td>2 501 - 3 000</td><td>21</td></tr> <tr><td>3 001 - 3 500</td><td>23</td></tr> <tr><td>3 501 - 4 000</td><td>25</td></tr> <tr><td>4 001 - 4 500</td><td>27</td></tr> <tr><td>4 501 - 5 000</td><td>29</td></tr> <tr><td>5 001 - 6 000</td><td>31</td></tr> <tr><td>6 001 - 7 000</td><td>33</td></tr> <tr><td>7 001 - 9 000</td><td>35</td></tr> </tbody> </table>	Nbre de salariés habilités à voter	Nbre de membres du comité d'entreprise	5 - 20	1	21 - 50	3	51 - 100	5	101 - 200	7	201 - 400	9	401 - 700	11	701 - 1 000	13	1 001 - 1 500	15	1 501 - 2 000	17	2 001 - 2 500	19	2 501 - 3 000	21	3 001 - 3 500	23	3 501 - 4 000	25	4 001 - 4 500	27	4 501 - 5 000	29	5 001 - 6 000	31	6 001 - 7 000	33	7 001 - 9 000	35	<p>Les membres du CE sont élus en fonction du nombre de voix remportées par chaque liste syndicale ayant présenté des candidats, les listes recueillant moins de 5% des suffrages étant exclues.</p> <p>Les mandats sont de 4 ans. Les personnes peuvent être réélues.</p> <p>Les délégués sont élus sur des listes et un ordre est établi en tenant compte de l'ancienneté et de l'âge des membres. Lorsque les délégations sont contingentées, les organisations syndicales mandatent leurs délégués dans l'ordre de la liste.</p>	<p>Le mandat de la RSU est de 3 ans. 2/3 de ses membres sont élus par l'ensemble du personnel, 1/3 est constitué de représentants des syndicats qui ont signé l'accord collectif national de branche couvrant l'établissement.</p>	<p>La loi encadre très peu les conditions d'exercice de la représentation salariale et 1 salarié sur 3 dans un établissement de + de 5 salariés ne bénéficie pas de système de représentation</p> <p>La situation varie selon les cas, entre les entreprises où les syndicats sont reconnus, celles où ils ne le sont pas et celles où la situation est hybride (par exemple lorsque la reconnaissance syndicale ne concerne qu'une partie des employés).</p> <p>Là où il y a reconnaissance, l'élection se fera sur la base des règles des syndicats ou des accords collectifs. Là où ce n'est pas le cas, l'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, autorité indépendante de conciliation et d'arbitrage pour la résolution des conflits de droit du travail) propose un guide bonne conduite</p>	<p>les mandats des représentants syndicaux sont généralement d'une durée de 2 à 3 ans (même périodicité que les congrès des fédérations de branche concernée) et les renouvellements des mandats ne sont généralement pas limités (en moyenne les agents font 2 mandats et assument ainsi leur fonctions le plus souvent durant 4 à 6 ans)</p>
	Nbre de salariés habilités à voter	Nbre de membres du comité d'entreprise																																									
	5 - 20	1																																									
	21 - 50	3																																									
	51 - 100	5																																									
	101 - 200	7																																									
	201 - 400	9																																									
	401 - 700	11																																									
	701 - 1 000	13																																									
	1 001 - 1 500	15																																									
	1 501 - 2 000	17																																									
	2 001 - 2 500	19																																									
	2 501 - 3 000	21																																									
	3 001 - 3 500	23																																									
3 501 - 4 000	25																																										
4 001 - 4 500	27																																										
4 501 - 5 000	29																																										
5 001 - 6 000	31																																										
6 001 - 7 000	33																																										
7 001 - 9 000	35																																										
> 9 000 : + 2 représentants pour chaque nouvelle tranche entamée de 3000 employés supplémentaires																																											

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède																																																																															
Titulaires et Suppléants	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nbre de salariés habilités à voter</th> <th>Nbre salariés exemptés obligations d'activité prof</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0 - 200</td><td>0</td></tr> <tr><td>200 – 500</td><td>1</td></tr> <tr><td>501 - 900</td><td>2</td></tr> <tr><td>901 – 1 500</td><td>3</td></tr> <tr><td>1 501 – 2 000</td><td>4</td></tr> <tr><td>2 001 – 3 000</td><td>5</td></tr> <tr><td>3 001 – 4 000</td><td>6</td></tr> <tr><td>4 001 – 5 000</td><td>7</td></tr> <tr><td>5 001 – 6 000</td><td>8</td></tr> <tr><td>6 001 – 7 000</td><td>9</td></tr> <tr><td>7 001 – 8 000</td><td>10</td></tr> <tr><td>8 001 – 9 000</td><td>11</td></tr> <tr><td>9 001 – 10 000</td><td>12</td></tr> </tbody> </table> <p>> 10 000 : + 1 représentant pour chaque nouvelle tranche entamée de 2 000 employés supplémentaires</p> <p>Si le CE : 9 membres ou plus, il doit former un bureau du CE avec : 3 membres sup. pour un CE de 9 à 15 membres ; 5 membres sup. pour un CE de 17 à 23 membres ; 7 membres sup. pour un CE de 25 à 35 membres ; 9 membres sup. pour un CE de 37 membres ou plus.</p> <p>Si 5 jeunes de moins de 18 ans ou moins de 25 ans et apprentis : création d'une représentation des jeunes salariés et apprentis obligatoire.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nbre jeunes salariés</th> <th>Membres du CE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>5 - 20</td><td>1</td></tr> <tr><td>21 - 50</td><td>3</td></tr> <tr><td>51 - 150</td><td>5</td></tr> <tr><td>151 - 300</td><td>7</td></tr> <tr><td>301 - 500</td><td>9</td></tr> <tr><td>501 - 700</td><td>11</td></tr> <tr><td>701 – 1 000</td><td>13</td></tr> <tr><td>> 1 000</td><td>15</td></tr> </tbody> </table>	Nbre de salariés habilités à voter	Nbre salariés exemptés obligations d'activité prof	0 - 200	0	200 – 500	1	501 - 900	2	901 – 1 500	3	1 501 – 2 000	4	2 001 – 3 000	5	3 001 – 4 000	6	4 001 – 5 000	7	5 001 – 6 000	8	6 001 – 7 000	9	7 001 – 8 000	10	8 001 – 9 000	11	9 001 – 10 000	12	Nbre jeunes salariés	Membres du CE	5 - 20	1	21 - 50	3	51 - 150	5	151 - 300	7	301 - 500	9	501 - 700	11	701 – 1 000	13	> 1 000	15	<p>Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés, les travailleurs élisent des délégués du personnel :</p> <p>(1 délégué pour les entr. entre 11 et 30 salariés, et 3 délégués pour les entr. entre 31 et 49 salariés).</p> <p>Dans les entr. de plus de 50 salariés, c'est un CE qui est élu</p> <p>5 membres de 50 à 100 salariés, 9 membres de 101 à 250 salariés, 13 membres de 251 à 500 salariés, 17 membres de 501 à 750 salariés, 25 de 751 à 1000 salariés et 2 pour chaque tranche de 1000 salariés dans les entreprises de plus de 1000 salariés (avec un maximum de 75 membres).</p> <p>S'ils ont moins de 10% de représentation, les syndicats peuvent en nommer 1 délégué syndical. Ceux qui sont représentés à plus de 10% peuvent en nommer 1 pour une entr. de 250 à 750 travailleurs, 2 pour 751 à 2000 travailleurs, 3 pour 2001 à 5000 travailleurs, et 4 à partir de 5001 travailleurs. Ces quotas peuvent être augmentés suite à une négociation collective.</p> <p>Dans les TPE :</p> <p>de 6 à 10 salariés : 1 délégué (si la majorité le décide) de 11 à 30 salariés : 1 délégué de 31 à 49 salariés : 3 délégués</p>	<p>Il n'y a pas de distinction entre titulaires et suppléants. La seule distinction de rôle parmi les membres concerne les dirigeants. Leur nombre dépend de la taille de l'entreprise:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Salariés</th> <th>Membres RSU</th> <th>Dirigeants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>15-200</td><td>3</td><td>1</td></tr> <tr><td>201-500</td><td>6</td><td>2</td></tr> <tr><td>501-800</td><td>9</td><td>3</td></tr> <tr><td>801-1100</td><td>12</td><td>4</td></tr> <tr><td>1101-1400</td><td>15</td><td>5</td></tr> <tr><td>1401-1700</td><td>18</td><td>6</td></tr> <tr><td>1701-2000</td><td>21</td><td>7</td></tr> <tr><td>2001-2300</td><td>24</td><td>8</td></tr> <tr><td>2301-2600</td><td>27</td><td>9</td></tr> <tr><td>2601-3000</td><td>30</td><td>10</td></tr> </tbody> </table> <p>>3000 :+3 membres RSU pour chaque tranche de 500 salariés supplémentaires et +1 pour chaque tranche de 500 salariés supplémentaires</p>	Salariés	Membres RSU	Dirigeants	15-200	3	1	201-500	6	2	501-800	9	3	801-1100	12	4	1101-1400	15	5	1401-1700	18	6	1701-2000	21	7	2001-2300	24	8	2301-2600	27	9	2601-3000	30	10	<p>A titre indicatif, l'ACAS considère comme « approprié » le nombre de 3 représentants du personnel (RP) dans une entreprise de 200 salariés (mais au moins 5 RP si l'entreprise compte 5 établissements).</p> <p>A noter :</p> <p>La législation sur l'information et la consultation préconise que, dans le cadre des prescriptions subsidiaires applicables en cas d'absence d'accord, un représentant doit être nommé à un comité pour chaque tranche complète ou incomplète de 50 salariés</p> <p>(le seuil pour cette disposition s'élève à 50, c'est-à-dire que tout comité créé sur cette base est composé d'au moins 2 membres)</p>	<p>2 titulaires et 2 suppléants au CA des entreprises d'au moins 25 salariés.</p> <p>Dans les plus de 1000 salariés qui exercent dans plusieurs secteurs d'activité : 3 titulaires et 3 suppléants.</p> <p>En cas de désaccord entre syndicats, celui qui réunit plus des 4/5^{ème} des salariés concernés par la convention collective, peut désigner tous les représentants.</p> <p>Si aucun des syndicats ne réunit cette condition, chacun des 2 syndicats majoritaires désigne 1 titulaire et 1 suppléant.</p>
	Nbre de salariés habilités à voter	Nbre salariés exemptés obligations d'activité prof																																																																																		
	0 - 200	0																																																																																		
	200 – 500	1																																																																																		
	501 - 900	2																																																																																		
	901 – 1 500	3																																																																																		
	1 501 – 2 000	4																																																																																		
	2 001 – 3 000	5																																																																																		
	3 001 – 4 000	6																																																																																		
	4 001 – 5 000	7																																																																																		
5 001 – 6 000	8																																																																																			
6 001 – 7 000	9																																																																																			
7 001 – 8 000	10																																																																																			
8 001 – 9 000	11																																																																																			
9 001 – 10 000	12																																																																																			
Nbre jeunes salariés	Membres du CE																																																																																			
5 - 20	1																																																																																			
21 - 50	3																																																																																			
51 - 150	5																																																																																			
151 - 300	7																																																																																			
301 - 500	9																																																																																			
501 - 700	11																																																																																			
701 – 1 000	13																																																																																			
> 1 000	15																																																																																			
Salariés	Membres RSU	Dirigeants																																																																																		
15-200	3	1																																																																																		
201-500	6	2																																																																																		
501-800	9	3																																																																																		
801-1100	12	4																																																																																		
1101-1400	15	5																																																																																		
1401-1700	18	6																																																																																		
1701-2000	21	7																																																																																		
2001-2300	24	8																																																																																		
2301-2600	27	9																																																																																		
2601-3000	30	10																																																																																		

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède
Règles régissant la présence des suppléants	<p>L'article 25 de la loi BetrVG prévoit la présence de suppléants au sein des CE.</p> <p>Dans les petits CE : élections directes, les salariés sortants sont élus et les autres candidats deviennent suppléants dans l'ordre des voix obtenues par chaque candidat.</p> <p>Dans les grands CE : scrutin de listes qui sont souvent proposées par les syndicats et la répartition des sièges s'organise selon les voix reçues par chaque liste.</p> <p>Chaque membre du comité central d'entreprise ou du comité de groupe doit avoir au moins un suppléant désigné et établir, si nécessaire, un ordre de succession entre ses suppléants. De même, le délégué des jeunes doit avoir au moins un suppléant et établir lui aussi un ordre de succession.</p> <p>Enfin, lorsque les titulaires sont présents, les suppléants ne peuvent pas siéger aux réunions.</p>		<p>Il n'y a pas de règles qui prévoient la présence des suppléants.</p>	<p>La loi ne prévoit pas la présence de suppléants (un accord collectif le peut)</p>	
Heures de délégation	<p>Un membre du CE n'est pas rémunéré de manière supplémentaire pour ses heures de délégation. Cependant, les heures sont décomptées de son temps de travail</p> <p>Les membres du CE comptabilisent leurs heures de délégation de manière très informelle ; les contrôles de la part de l'employeur sont rares.</p> <p>Chaque membre du CE a droit à 3 semaines de formation/an, tout en restant salarié. Pour suivre cette formation, il a besoin de l'accord de l'autorité du Land, qui aura auparavant consulté les organisations syndicales et patronales.</p>	<p>Les délégués syndicaux ont droit à des heures de délégation rémunérées selon les mêmes modalités que les membres du comité d'entreprise.</p>	<p>Les employés ont le droit de se réunir pendant ou en dehors de l'horaire de travail, dans la limite de 10 h/an rémunérées.</p> <p>Les dirigeants des RSU bénéficient de détachements rétribués d'au moins 1h/an (moins de 200 employés) ou 8h/par mois (plus de 200 employés). En outre, ils ont droit à un minimum de 8 jours de congé (non payés) par an pour participer à des congrès syndicaux.</p> <p>Si les contrats collectifs prévoient des conditions plus favorables, ces dernières s'appliquent.</p>	<p>Selon les termes de la loi, les délégués syndicaux ont droit à un nombre « raisonnable » d'heures de délégations rémunérées pour assurer leurs missions et se former.</p> <p>L'employeur peut refuser d'accorder des heures de délégation s'il estime qu'elles sont trop nombreuses ou inopportunes au moment où elles sont demandées</p>	<p>Les agents investis de mandat syndical au sein d'une même structure (même si il s'agit d'un plein temps) sont payés par l'employeur.</p> <p>Généralement, ce type de fonction environ 2 à 3 heures par semaine pour une structure de taille moyenne</p>

	Allemagne	Espagne	Italie	Royaume-Uni	Suède
Nombre de réunions obligatoires	<p>L'art 43 de la loi BetrVG prescrit 4 assemblées générales organisées par le CE par an.</p> <p>L'art 53 dispose qu'au moins 1 fois/an, le comité central d'entreprise doit organiser une réunion avec les présidents et vice-présidents des différents CE, et tous les membres des bureaux de ces comités.</p>	<p>Le CE doit se réunir au moins tous les 2 mois et ses décisions être approuvées par la majorité de ses membres, et pas seulement par la majorité des présents.</p>	<p>Les modalités d'organisation de l'assemblée syndicale de l'entreprise sont décidées par la RSU elle-même, sur la base d'un règlement interne</p>	<p>Aucune règle légale ne fixe le nombre de représentants du personnel (quand ils existent) ou le nombre de réunions obligatoires.</p> <p>Le guide de bonne conduite précité préconise 4 réunions par an.</p>	<p>La périodicité des congrès varie d'une fédération syndicale à une autre, mais ces derniers ont lieu généralement tous les 2 à 3 ans.</p>
Nombre de réunions « usuelles »	<p>Un CE se réunit en pratique toutes les semaines.</p> <p>Chaque mois, il est tenu de se réunir avec l'employeur afin d'exercer son droit d'être informé</p> <p>Le CE peut, ou doit, si cela est requis par l'employeur ou 1/4 des salariés avec droit de vote, organiser une réunion sur un thème demandé.</p>		<p>La RSU peut également provoquer des référendums sur des matières d'intérêt syndical.</p>		
Moyens à disposition des IRP	<p>L'employeur doit couvrir les frais de fonctionnement des CE et autres IRP Aucun budget ou subvention spécifiques</p> <p>Relation de confiance et prise en charge des frais est alors le fruit de compromis internes à l'entreprise, sans que des contrôles soient effectués. La justice est rarement saisie en cas de désaccord majeur employeur/CE sur les moyens alloués aux IRP.</p> <p>Le cas échéant, des experts externes peuvent être consultés. L'employeur doit prendre en charge le recours à ces experts, lorsqu'il est jugé « indispensable » par le CE.</p>	<p>Les accords d'entreprises encadrent l'exercice du droit syndical et cela varie en fonction du type et de la nature des entreprises.</p>	<p>Dans les entreprises de plus de 200 employés, les RSU disposent de manière permanente d'une pièce à l'intérieur de l'entreprise, pour l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>Dans les entreprises plus petites, elles ont le droit d'utiliser une pièce pour leurs réunions.</p> <p>La RSU peut décider d'inviter des experts ou des représentants syndicaux.</p>	<p>La loi ne prévoit pas non plus de moyens spécifiques pour l'action des délégués syndicaux (ni budget, ni infrastructure). Là encore, le guide de bonne conduite - non contraignant - de l'ACAS propose des <i>guidelines</i></p>	<p>Les règles encadrant les mandats syndicaux sont déterminées lors des congrès, au niveau de la branche/secteur de chaque fédération syndicale et doivent être validées par un vote avant d'être formellement incluses dans les statuts</p> <p>Il existe ainsi des différences entre le pouvoir et le degré de délégation accordés aux agents concernés, même si le <i>modus operandi</i> est globalement le même.</p> <p>La périodicité des congrès varie d'une fédération syndicale à une autre, mais c'est généralement tous les 2 à 3 ans.</p>

Annexe n° 5

-

Liste des informations et consultations annuelles actuelles et correspondance avec le dispositif issu du projet de loi

Thème	Article	Objet de l'obligation	Correspondance dans le dispositif issu du projet de loi
(1) Orientations stratégiques de l'entreprise	L.2323-7-1	Information consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages	Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise
(2) Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies	L. 2323-12	Information consultation sur politique de recherche et de développement technologique <ul style="list-style-type: none">- crédits- moyens et personnel affectés à la recherche et au développement	Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise
(3) Crédit d'impôt compétitivité emploi	L. 2323-26-1	Information consultation sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation	Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Thème	Article	Objet de l'obligation	Correspondance dans le dispositif issu du projet de loi
(4) Durée du travail	L. 2323-29	Information consultation sur <ul style="list-style-type: none"> - durée et aménagement du temps de travail et la période de prise de congés (si elle n'est pas fixée par accord collectif) (al. 1) - les conditions d'application des temps partiels aménagés (al. 2) - les recours aux conventions de forfaits et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (al. 3) - 	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(5) Conditions de travail	L. 2323-30	Information consultation sur : <ul style="list-style-type: none"> - les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. - les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé. 	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(6) social	L. 2323-31	Information consultation sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Thème	Article	Objet de l'obligation	Correspondance dans le dispositif issu du projet de loi
(7) Formation professionnelle	L.2323-33	Information consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction : <ul style="list-style-type: none"> - des perspectives économiques - de l'évolution de l'emploi - des investissements - et des technologies dans l'entreprise 	Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise
(8) Formation professionnelle	L. 2323-34 à L.2323-36	Information consultation sur le plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(9) Formation professionnelle	L. 2323-37	Information consultation sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et DIF	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(10) Conditions d'accueil en stage	L. 2323-38	Information consultation sur les conditions d'accueil en stage des jeunes, des enseignants et des conseillers d'orientations	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(11) Apprentissage	L.2323-41 à L.2323-43	Information consultation sur l'apprentissage	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(12) Situation économique de l'entreprise (entreprises de – de 300 salariés)	L.2323-47	Rapport sur la situation économique de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - activité et situation financière de l'entreprise, - bilan du travail à temps partiel - évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, des salaires - situation comparée emploi formation hommes femmes - actions en faveurs des travailleurs handicapés - nombre et conditions d'accueil des stagiaires 	Thèmes réinjectés dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(13) Emploi et formation	L.2323-56	Information consultation sur <ul style="list-style-type: none"> - l'évolution de l'emploi, les qualifications, - les prévisions annuelles et actions de prévention et de formation 	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Thème	Article	Objet de l'obligation	Correspondance dans le dispositif issu du projet de loi
(14) Egalité professionnelle F/H (entreprises de 300 salariés et plus)	L. 2323-57 et 58	Rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(15) Bilan social (entreprises et établissements de + de 300 salariés)	L.2323-68 à L.2323-77	<p>Bilan social</p> <p>Le bilan récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social (emploi, rémunérations, santé et sécurité au travail, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles)</p> <p>Communication du projet du bilan 15 jours au moins avant la réunion</p>	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(16) Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés	L.2281-11 L.2281-12	En absence d'accord sur le droit d'expression ou en absence de délégué syndical, le CE est consulté sur les modalités d'exercice de ce droit	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
(17) Durée du travail	L.3121-11	Bilan annuel des modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, à défaut de détermination conventionnelle de ce contingent	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Annexe n° 6

-

Tableau des obligations de négociier

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
<p>(1) Salaires effectifs</p> <p>durée effective du temps de travail, notamment mise en place temps partiel ou augmentation de la durée du travail à la demande des salariés,</p> <p>organisation du temps de travail</p>	<p>L. 2242-7 et L. 2242-8 CT</p>	<p>Présence d'un délégué syndical (DS)</p>	<p>Annuelle</p>	<p><u>A l'occasion de la NAO :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise y compris le nombre de CDD et d'intérimaires et prévision d'emploi (L. 2242-9), - information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales et organisations patronales (L. 2242-9-1) - possibilité de négocier sur la formation ou la réduction du temps de travail (L. 2242-8) 	<p>Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (bloc 1)</p> <p><u>Sauf</u> Résorption des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes intégré à la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)</p>

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				<p>Dépôt de l'accord salaires doit être accompagné d'un procès-verbal d'engagement des négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (L. 2242-10)</p>	
(2) Egalité femmes hommes	L.2242-5 et L. 2242-5-1 CT	Présence d'un délégué syndical (DS)	Annuelle puis triennale quand un accord est conclu	<p>Négociation s'appuyant sur les éléments du rapport de situation comparée.</p> <p>Négociation portant sur :</p> <p>1°/ conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'emploi en particulier celles des salariés à temps partiel et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités</p>	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				<p>familiales. 2°/ conditions de prise en charge par l'employeur, en cas de travail à temps partiel, de tout ou partie du supplément de cotisations lié au maintien de l'assiette des cotisations à hauteur du salaire à plein temps.</p> <p>De manière générale, l'ensemble des négociations obligatoires en entreprises doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L. 2242-6 CT)</p>	
(3) Protection sociale complémentaire des salariés	L. 2242-11 CT	Présence d'un DS et absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce thème	Annuelle	Définition des modalités d'un régime de couverture complémentaire santé et d'un régime de prévoyance.	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 3)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
(4) Intéressement, participation et épargne salariale	L.2242-12 CT	- Présence d'un DS et absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce thème. ou - Groupement d'employeurs	Annuelle	S'il y a lieu, négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre d'un Perco à l'acquisition de parts des fonds solidaires. Modalités de conclusion : DS – CE ou 2/3 mandatés (intéressement et participation) + Accords d'établissements possibles pour l'intéressement + Modalités spécifiques aux accords de groupe pour la participation	Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (bloc 1)
(5) Handicapés Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi	L. 2242-13	Présence d'un DS	Annuelle puis triennale après le 1 ^{er} accord	Négociation portant notamment sur : 1°/ conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles 2°/ conditions de travail et d'emploi 3°/ actions de	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				<p>sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel</p> <p>Sur la base d'un rapport établi par l'employeur sur la situation concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.</p>	
(6) Contrat de génération	L. 5121-8 et L. 5121-9 CT	Entreprises / groupes d'au moins 50 salariés dotés d'une implantation syndicale	Durée maximale de 3 ans pour l'accord [ou le plan d'action]	Négociation s'appuyant sur les éléments d'un diagnostic préalable qui évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés. Ce diagnostic s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Gestion des emplois et des parcours professionnels (bloc 3)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
(7) Pénibilité	art. L. 4163-2 et s. CT (depuis la loi n° 2014-40 du 20/01/2014)	Entreprises / groupes d'au moins 50 salariés dotées d'une implantation syndicale dont 50% des salariés au moins sont exposés à des facteurs de pénibilité (possibilité d'être couvert par un accord de branche étendu pour les entreprises de moins de 300 salariés)	Durée maximale de 3 ans pour l'accord ou le plan d'action	<p>Possibilité de conclure accord ou plan d'action.</p> <p>Doivent reposer sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité; prévoir les mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre; des objectifs chiffrés avec des indicateurs pour mesurer leur réalisation (dans le cadre des domaines définis par les textes).</p>	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)
(8) GPEC	L. 2242-15 CT	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un DS et - entreprises et groupes de 300 salariés et plus ou entreprises et groupes de dimension communautaire avec au moins 1 établissement ou une entreprise en France de 150 salariés <p>[Si conclusion d'un</p>	Triennale	<p>Négociation portant sur :</p> <p>1°/ mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et des mesures qui peuvent lui être associées, telles que formation, VAE, bilan de compétence, mobilité géographique et</p>	Gestion des emplois et des parcours professionnels (bloc 3)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
		accord de groupe, les entreprises du groupe ont satisfait à leur obligation de négociation]		<p>professionnelle</p> <p>2°/ le cas échéant, mobilité géographique et professionnelle interne à l'entreprise prévue à l'art. L.2242-21</p> <p>3°/ grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation + critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF</p> <p>4°/ perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages + moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI</p> <p>5°/ conditions pour l'information des entreprises sous-traitantes sur orientations stratégiques de l'entreprise ayant un</p>	

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				<p>effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences</p> <p>+ à l'issue de la négociation, si aucun accord, le CE est consulté sur les points 1 à 5.</p> <p>Elle peut également porter sur (L. 2242-16) :</p> <p>1°/ modalités dérogatoires de consultation du CE en cas de licenciement économique</p> <p>2°/ qualification des catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques et technologiques</p> <p>3°/ modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC</p> <p>4°/ cdt° dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC à l'échelle des territoires</p>	

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et les groupes d'entreprises employant ensemble au moins 300 salariés : - possibilité de négocier sur le contrat de génération (L. 2242-19) - obligation de négocier sur déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales (L. 2242-20)	
(9) Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales	L. 2242-20	Entreprises de + de 300 salariés Présence d'un DS	Triennale	Adossée à négociation GPEC	Gestion des emplois et des parcours professionnels (bloc 3)
(10) Droit d'expression	L. 2281-5 CT	Présence d'un DS	Annuelle puis triennale après le 1 ^{er} accord	Définition des modalités d'exercice du droit à l'expression directe et collective.	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)

Thème de négociation	Base juridique	Entreprises concernées	Périodicité	Négociations « adossées », contenu (le cas échéant) et remarques particulières	Nouveau bloc de rattachement
				Lorsqu'un accord existe, l'employeur provoque une réunion au moins une fois tous les 3 ans avec les OSR pour examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une OSR.	
(11) Qualité de vie au travail	Art. 33 loi du 5 mars 2014 (disposition non-codifiée)	Non précisé	Tous les trois ans –suspend les autres obligations de négocier	Pour les entreprises qui n'ont pas recours à ce dispositif, la négociation annuelle sur le droit d'expression des salariés doit porter sur la qualité de vie au travail	Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (bloc 2)
(12) conciliation entre vie professionnelle et vie syndicale	Art. L. 2141-5 CT	Non précisé	Pas de périodicité	Pas de sanction particulière	Le contenu de cet accord peut à le fois être abordé dans le cadre du bloc 2 (QVT) et du bloc 3 (GPEC)