

ASPECTS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELS DE LA LOI REBSAMEN

*Le dirigeant : « C'est une réforme ? »
Le DRH : « Non, c'est une révolution ! »*

La loi *Rebsamen* est une loi très importante et très subtile. Pour faire court et simple, elle peut être considérée comme l'équivalent pour le dialogue social de ce qu'est le *smartphone* pour le téléphone. Elle permet en effet de ne rien changer et de maintenir le dialogue social en l'état tout comme un *smartphone* permet de téléphoner. Elle peut aussi être utilisée pour modifier voire même révolutionner le dialogue social en utilisant tout ou partie de ses dispositions/applications.

Derrière une modestie apparente qui pourrait laisser penser que, finalement, rien ne change, la loi du 17 août 2015, dite *Rebsamen*, modifie profondément les règles qui gouvernent le dialogue social (1).

Cela invite les directions à repenser l'ordre et l'articulation des négociations et des consultations, le contenu de la base de données économiques et sociales, la gestion de carrière des représentants du personnel... En un mot, tout le dialogue social.

Il convient d'anticiper sur les nouvelles règles afin d'imaginer leur application en 2016.

La présente analyse, qui ne peut être exhaustive, se veut une présentation opérationnelle de ses dispositions, en s'intéressant aux aspects essentiels de la loi.

I. Clarifier, simplifier, libérer pour mettre en place un dialogue social privilégiant une « approche plus stratégique, moins formelle » (Exposé des motifs de la loi)

A. Clarifier

Les dispositions légales sont réarticulées. Les grands principes sont regroupés. Les différentes obligations sont clairement distinguées les unes des autres.

L'information est centralisée dans la base de données économiques et sociales (BDES). Les rapports et documents obligatoires disparaissent avec les redondances qui les accompagnaient. Leur contenu est intégré dans la BDES. On y gagne en fluidité et en lisibilité.

Le contenu de l'information à donner lors des consultations périodiques est précisément défini.

Les règles de fonctionnement du CHSCT sont alignées sur celles du CE. Le CHSCT n'est plus dans l'angle mort de la réglementation.

Les délais maximaux de consultations sont généralisés à toutes les instances (CE, CCE, CHSCT, ICCHSCT). Ils sont fixés par accord collectif ou, à défaut, par décret.

B. Simplifier

Information et consultation :

Aux 17 obligations de consultations périodiques succèdent trois grandes consultations annuelles :

- consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (pour faire simple la QVT).

(1) V. J.-Y. Kerbourc'h, « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 » : *JCP S 2015, 1353*.

NB : Le contenu des informations données lors des 17 anciennes consultations est « réinjecté » dans les trois nouvelles consultations, sous forme de simples informations. Il n'y a plus 17 avis, 17 réunions ou points à l'ordre du jour, mais trois consultations comportant, chacune, une liste d'informations précisément définies, correspondant globalement aux informations à donner lors des 17 anciennes consultations.

L'obligation de consultation du CE avant toute conclusion, révision, dénonciation d'un accord collectif est supprimée.

L'articulation des consultations et compétences respectives des CCE-CE est précisée.

Les 12 obligations de négociation périodiques sont remplacées par trois grandes négociations :

— négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée ;

— négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail ;

— négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (pour les entreprises d'au moins 300 salariés et les entreprises d'au moins 150 salariés appartenant à un groupe communautaire).

Les obligations d'informations semestrielle-trimestrielle sont modifiées. Elles sont supprimées pour les entreprises de moins de 300 salariés. Elles sont largement simplifiées pour les entreprises de 300 salariés et plus.

C. Libérer

Calendrier : la loi supprime toute contrainte d'agenda. Elle se contente de fixer des périodicités (annuelles pour les trois consultations, annuelles et triennale pour les trois négociations). À l'intérieur de l'année civile, l'employeur est libre de déterminer son calendrier social.

Liberté conventionnelle : elle est fortement accrue.

1. Il est possible de :

— Réarticuler les trois consultations, les regrouper ou au contraire les éclater, faire glisser un sujet d'un bloc à un autre. Il est interdit de supprimer un thème obligatoire.

Conditions à remplir : accord collectif de droit commun (signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant 30 % des suffrages).

— Réarticuler de la même façon les obligations de négociation périodique. Il est également permis d'augmenter leur périodicité. Les négociations annuelles peuvent devenir triennales (négociation sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée et négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT). Ce qui est triennal peut devenir quinquennal (GPEC).

Conditions à remplir : accord collectif majoritaire (signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés) et être à jour de ses obligations en matière d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Il est également possible de créer :

— Dans les entreprises de 300 salariés et plus : une ou des instances communes, c'est-à-dire de procéder au regroupement de deux ou trois instances (CE et/ou CHSCT et/ou DP) et d'en déterminer la majeure partie des règles de fonctionnement. Il est possible de faire varier la composition des instances selon les établissements.

Condition à remplir : accord collectif majoritaire.

— Dans les entreprises de moins de 300 salariés : une délégation (vraiment) unique du personnel incluant le CHSCT. Les règles de fonctionnement de cette DUP sont simplifiées.

Condition à remplir : décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, du CHSCT et des DP.

3. Les réunions des instances sont modernisées :

Réunions communes : il est désormais permis d'organiser des réunions communes à deux ou plusieurs instances lors de projets nécessitant leur information-consultation. Les configurations possibles sont nombreuses.

Conditions à remplir : décision de l'employeur.

Visio-conférence : le recours à la visio-conférence est « légalisé » pour toutes les instances.

Conditions à remplir : accord entre l'employeur et la majorité des membres de l'instance.

Établissement des PV des réunions et sténographie : les délais d'établissement des PV des réunions par le secrétaire sont fixés par la réglementation. Les conditions dans lesquelles il peut être recouru à la sténographie sont précisées.

II. Les sujets majeurs : stratégie, égalité et qualité de vie au travail, transparence

A. Stratégie

Qu'est-ce qu'un dialogue social plus stratégique ?

L'objectif du législateur est d'organiser les conditions d'un dialogue social plus stratégique. Cela ne signifie pas que la stratégie de l'entreprise est décidée en accord avec les représentants du personnel mais que ceux-ci doivent en être pleinement informés et peuvent faire valoir leurs observations auprès des organes dirigeants, ceux-ci devant alors leur répondre.

Dans cette logique, la consultation annuelle sur les orientations stratégiques a vocation à devenir le socle sur lequel se construit le dialogue social. Même si la législation n'impose aucun ordre, les deux autres consultations en découlent.

Le contenu de la consultation sur les orientations stratégiques est élargi à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés) et aux orientations sur la formation professionnelle. Un lien est donc fait entre les orientations stratégiques et la GPEC.

Ce lien est également présent dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC (à mener dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, et dans les entreprises communautaires comportant un établissement ou une filiale en France d'au moins 150 salariés), dont la loi précise qu'elle doit être engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences présentée dans le cadre de cette consultation annuelle.

La stratégie implique également une meilleure visibilité sur la situation économique et sociale de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle la consultation sur les orientations stratégiques a pour support la base de données, laquelle contient sur ce point des informations économiques et sociales établies sur les deux années écoulées, sur l'année en cours et avec indications des perspectives sur les trois années à venir. Il y a donc une dimension temporelle de l'information à donner.

Dans le même objectif de meilleure visibilité, il est désormais permis de hisser cette consultation au niveau du comité de groupe (par accord de groupe). Toutefois, cela ne dispense pas d'avoir à consulter les CE des entreprises du groupe.

Enfin, la représentation dans les conseils d'administration est renforcée par l'abaissement du seuil d'effectif des entreprises assujetties à cette obligation.

B. Égalité professionnelle et qualité de vie au travail (QVT)

Deux sujets se dégagent de l'ensemble : l'égalité professionnelle qui devient centrale et la QVT qui fait une entrée fracassante dans le Code du travail, après des débuts timides.

Ces deux points font l'objet d'une consultation et d'une négociation :

— consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui, dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés, inclut un point spécifique sur le bilan social ;

— négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de la vie au travail qui couvre des sujets extrêmement larges puisqu'ils vont de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes, les travailleurs handicapés et la lutte contre les discriminations, la protection sociale complémentaire et l'exercice par les salariés du droit d'expression.

La question de l'égalité professionnelle est un thème fondamental car :

— elle doit innover toutes les négociations périodiques (pas de changement) ;

— les pénalités financières en cas d'absence d'accord sont maintenues (pas de changement) ;

— sa prise en compte conditionne la possibilité d'augmenter la périodicité des négociations (nouveau) ;

— les organisations syndicales sont tenues d'assurer une représentation du personnel équilibrée lors des élections professionnelles (nouveau).

C. Transparence ou partage des enjeux

De nouveaux droits sont donnés aux représentants du personnel afin de les aider dans leur compréhension de la situation économique et sociale de l'entreprise.

Au premier rang de ces nouveaux droits figurent les deux nouvelles possibilités d'expertise sur les thèmes liés à la QVT :

— nouvelle expertise lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi au travail ;

— nouvelle expertise technique lors de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de la vie au travail (uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

À compter du 1^{er} janvier 2016, le CE pourra diligenter chaque année (aux frais de l'entreprise) un véritable audit sur la QVT dans l'entreprise. Dans le cadre de cette mission, l'expert aura accès à la BDES.

Ces nouvelles expertises doivent être mises en perspective avec la création de l'action de groupe (*class action* à la française) actuellement envisagée par le projet de loi pour la justice du XXI^e siècle.

La transparence ne se limite pas aux relations internes à l'entreprise. Les droits d'accès de l'Administration aux informations obligatoires sont confirmés (accès de l'inspecteur du travail et de l'Administration à certains chapitres de la BDES).

Enfin, même si cela ne lui fait acquérir aucun droit nouveau, le comité d'entreprise se voit labellisé *whistleblower* avec la création d'une sous-section baptisée « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » (art. L. 2323-50 et s.).

III. Partenaires sociaux : logique majoritaire, valorisation des parcours et représentation équilibrée

A. Logique majoritaire

Dans le prolongement des lois précédentes (loi du 20 août 2008, loi du 14 juin 2013), la loi *Rebsamen* renforce la logique majoritaire.

Si la plupart des mesures de simplification sont d'application directe, il en va différemment des mesures d'adaptation les plus intéressantes. Selon les cas, elles nécessitent la conclusion d'un accord collectif de droit commun (délais de consultation, regroupement ou réarticulation des thèmes de consultation) ou d'un accord collectif majoritaire (mise en place d'une instance commune, regroupement ou réarticulation des thèmes de négociation et modification des périodicités de négociation).

Cette logique majoritaire devrait sortir encore renforcée par la prochaine réforme du droit du travail d'ores et déjà annoncée (transposition du rapport *Combrexelle*).

B. Valorisation des parcours électifs et syndicaux

Une série de garanties est instaurée afin d'éviter d'éventuels risques de discrimination liés à la prise de mandat électif ou syndical.

1. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend 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 (le contenu de cet accord créé par la loi du 20 août 2008 est enrichi par la loi *Rebsamen*).
2. Les représentants du personnel, dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30 % de la durée de travail, bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur mandat.
3. Au début de son mandat, le représentant peut bénéficier, sur simple demande, d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.
4. L'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat pourra faire l'objet d'une certification professionnelle (une liste des compétences pouvant être acquises sera établie par le ministère du Travail et de la Formation professionnelle).

C. Représentation équilibrée

Les organisations syndicales sont tenues d'assurer une représentation équilibrée du personnel lors des élections professionnelles. Pour cela, elles devront (à compter du 1^{er} janvier 2017) présenter des listes de candidats correspondant à la proportion de femmes et d'hommes existant dans chaque collège électoral. Dans la limite de cette proportionnalité, les listes de candidats devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. En cas de manquement à cette obligation, l'élection des candidats appartenant au sexe surreprésenté pourra être annulée. L'employeur n'aura pas à organiser d'élections partielles. L'organisation syndicale aura des sièges vacants.

Les partenaires sociaux dans l'entreprise sont tenus de négocier un accord déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à ce que l'accès à ces dernières soit égal, ou à tout le moins équilibré, entre les femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'apport sur l'évolution professionnelle des représentants de l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice des mandats.

Christophe FROUIN

*Avocat en droit du travail et de la protection sociale
Associé du cabinet FIDERE Avocats*

Feuille de route et ordre des priorités

L'essentiel des règles mentionnées ci-dessus entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Des décrets sont attendus pour préciser les modalités d'application de ces dispositions.

Les questions à trancher :

1. La BDES constitue le socle du dialogue social. Il faut donc la mettre en place rapidement.

Quel contenu, quelle forme (papier ou numérique, mise en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement), quelle périodicité pour les mises à jour ?

2. Quel ordre des négociations et des consultations ?

Par quelle(s) négociation(s) et quelle(s) consultation(s) commencer ? À quelle date ? Dans quel délai ?

3. Quelle(s) articulation(s) entre les consultations et les négociations ?

Y a-t-il des choix stratégiques ? Faut-il dissocier les consultations ou les négociations ou essayer de les regrouper ?

4. Quelle articulation entre le niveau local de l'établissement et le niveau central de l'entreprise ?

Pour les consultations et pour les négociations ?

Aspect opérationnel par priorité :

1. Mettre en place la BDES.

2. Définir l'agenda social (consultation et négociation) de l'année 2016.

3. Mettre en place le suivi de carrière des représentants du personnel (demande d'entretien possible dès les prochaines élections).

4. Réfléchir aux nouvelles possibilités d'adaptation :

a) réunions communes en cas de projets ;

b) instance commune (entreprise ou établissement ? quelles instances ? CE-DP ; CE-CHSCT ; CHSCT-DP ; CE-CHCST-DP ?) ;

c) DUP (entreprise de moins de 300 salariés) ;

d) fonctionnement des IRP (délais d'information et de consultation, visio-conférence...);

5. Réviser ou conclure un accord dialogue social.