

Juillet 2015



Isabelle Le Coq, Avocat au Barreau de Paris, Partner

Laurianne Bal dit Sollier, Avocat au Barreau de Paris

La loi Rebsamen : une réforme de la représentation du personnel pour améliorer la performance des entreprises françaises

Le gouvernement français a fait sienne la réflexion de l'OIT selon laquelle un « *dialogue social fécond* » est susceptible de « *favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie* ».

Dans une étude d'impact approfondie, le gouvernement décrit un dialogue social défaillant qui :

- n'existerait pas dans les entreprises de moins de 11 salariés pour lesquels la loi ne prévoit pas l'élection d'Institutions Représentatives du Personnel (IRP) ;
- s'appuie sur des règles de fonctionnement des IRP rigides et complexes ;
- se caractérise par une « *une culture de défiance* ».

Fort de ce constat, Monsieur Rebsamen, Ministre du Travail, a soumis au parlement un projet de réforme susceptible d'améliorer le dialogue social et la performance des entreprises françaises.

La loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi a été définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 23 juillet 2015.

Elle entrera en vigueur prochainement.

Il est impossible de résumer en quelques lignes ce texte d'envergure qui vise les représentants élus du personnel, les IRP, mais aussi les syndicats.

Nous n'aborderons ici que quelques mesures relatives aux IRP.

1. L'accès de tous les salariés à la représentation : la création des CRPI

La situation actuelle :

En France, les entreprises de moins de 11 salariés ne disposent pas d'Institutions Représentatives du Personnel.

La loi Rebsamen :

Des Commissions Régionales Paritaires Interprofessionnelles (CRPI), composées de membres élus par les organisations syndicales des salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, seront mises en place à compter du 1^{er} juillet 2017.

Elles auront vocation à représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés.

2. Le regroupement des IRP

La situation actuelle :

La représentation des salariés est morcelée au sein de plusieurs institutions.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ceux-ci sont représentés par :

- les Délégués du Personnel (DP),
- le Comité d'Entreprise (CE),
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent toutefois, de leur propre initiative, décider de regrouper les Délégués du Personnel et le Comité d'Entreprise au sein d'une seule instance, la Délégation Unique du Personnel.

Le morcellement des IRP entraîne un manque d'efficacité et des coûts importants.

La loi Rebsamen :

Les **Délégations Uniques du Personnel** seront désormais envisageables dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Changement de taille, elles devront inclure, à terme, le CHSCT.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, sous l'égide d'un accord conclu avec les syndicats (accord d'entreprise majoritaire), les instances représentatives pourront également être réunies au sein d'une **instance commune**.

Cette instance exercera l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. Tout projet de l'entreprise relevant de la compétence de plusieurs institutions fera l'objet d'une seule information et/ou consultation de l'instance commune. Le regroupement permettra la diminution du nombre des réunions et des expertises. Il devrait assurer un gain d'efficacité, de temps et d'argent.

3. La simplification des consultations et informations du Comité d'Entreprise

La situation actuelle :

Il existe 17 obligations de consultations récurrentes annuelles du CE.

Les obligations d'information (sans recueil d'avis du CE) figurent dans une cinquantaine d'articles de loi.

Ces obligations nombreuses et dispersées sont le résultat d'une sédimentation successive dans le temps. Elles ne donnent pas une vision d'ensemble globale aux acteurs du dialogue social et ne permettent pas une approche stratégique de la politique économique et sociale de l'entreprise.

La loi Rebsamen :

Les 17 consultations annuelles seront remplacées par 3 consultations portant sur :

- les orientations stratégiques,
- la situation économique et financière,
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Certaines consultations seront supprimées : l'employeur n'aura plus l'obligation de consulter le CE sur les projets d'accords collectifs ou sur le renouvellement d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale.

Les obligations ponctuelles ne seront plus présentées de manière éparpillées mais seront regroupées dans le Code du Travail sous un titre « *Consultations et informations ponctuelles du Comité d'Entreprise* ».

4. La simplification du fonctionnement du Comité d'Entreprise

La situation actuelle :

Le fonctionnement et les modalités de consultation du CE suivent des règles contraignantes engendrant très souvent une consultation purement formelle.

Le CE doit se réunir tous les mois ou tous les deux mois en fonction de l'effectif de l'entreprise (au moins 150 salariés ou non).

La loi Rebsamen :

Le seuil d'effectif à partir duquel la périodicité de la réunion du CE passe de bimestrielle à mensuelle est relevé de 150 à 300 salariés.

En outre, cette périodicité sera adaptable par accord d'entreprise majoritaire conclu avec les syndicats, sans pouvoir aller en-deçà de 6 réunions annuelles.

Enfin, l'employeur pourra recourir à la visioconférence pour réunir le CE et pourra procéder à l'enregistrement des séances.

Telles sont, en bref, quelques mesures visant à améliorer le dialogue social. Contribueront-elles à améliorer la performance des entreprises françaises ? Seul l'avenir le dira. En tout cas, les contours de la représentation du personnel en France seront substantiellement modifiés.