



Loi Rebsamen : les principales mesures concernant la représentation du personnel

Actualité législative publié le 26/08/2015, vu 3371 fois, Auteur : [François Barbé](#)

La loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi, a été promulguée le 17 août 2015 et publiée au JO du 18 août. Décryptage des dispositions liées à la représentation du personnel.

La loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi, a été promulguée le 17 août 2015 et publiée au JO du 18 août. Décryptage des dispositions liées à la représentation du personnel.

Consécration d'un droit à la représentation pour tous les salariés

Tous les salariés auront désormais le droit et la possibilité d'être représentés. Ainsi, une commission paritaire interprofessionnelle sera instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires.

Ces commissions paritaires ont pour compétence de donner aux salariés et aux employeurs toutes les informations utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables. Elles pourront prendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 et à leurs salariés. Elles ont également pour rôle de faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. Enfin, elles pourront faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou tout autre titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel (L. 2141-5).

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux, dès lors que les heures de délégation dont ils disposent dépassent 30 % de leur temps de travail, bénéficieront d'une évolution de rémunération au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (L. 2141-5-1).

Elections : représentation équilibrée des hommes et des femmes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections des DP et du CE, qui

comportent plusieurs candidats, sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (L. 2314-24-1, L. 2324-22-1).

Les institutions représentatives du personnel pourront être simplifiées

- ***Entreprises de 50 à 300 salariés***

Désormais, les entreprises de 50 à 300 salariés pourront regrouper les DP, le CE et le CHSCT au sein d'une délégation unique du personnel (DUP).

Dans le cadre de cette DUP, chaque institution conserve l'ensemble de ses attributions.

Il en est de même pour les règles de fonctionnement respectives, sous réserve de respecter les points suivants :

- la délégation est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur.
- au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.
- le secrétaire et le secrétaire-adjoint désignés exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT.
- un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP.
- l'ordre du jour est communiqué 8 jours au moins avant la date de la réunion.
- lorsqu'il est inscrit à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions.
- lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune.
- les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE.

- ***Entreprises de plus de 300 salariés***

Il est possible de regrouper les délégués du personnel, le CE et le CHSCT ou seulement deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

Pour ce faire, un accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au CE.

François Barbé