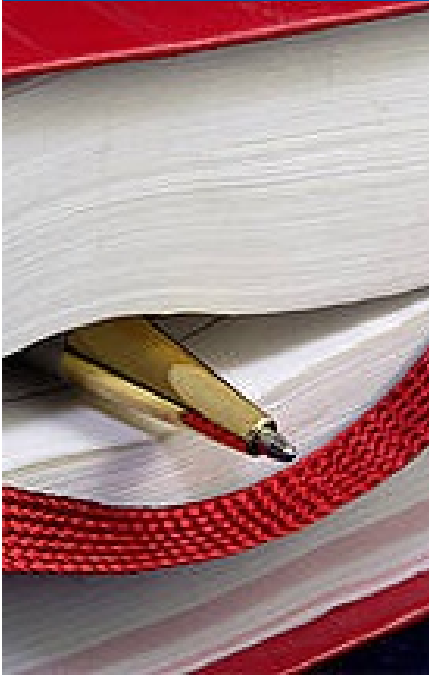


## Ce qu'il faut retenir de la Loi Rebsamen du 17 août 2015



### JURIDIQUE

Publié le : 07.07.2016 - Modifié le : 06.03.2018

**La loi n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen a été publiée le 18 août 2015 au Journal Officiel de la République Française.\***

**En déposant le projet de loi devant le Parlement, les objectifs du Gouvernement étaient notamment les suivants :**

- **Moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise**
- **Sécuriser les parcours professionnels et le retour à l'emploi**
- **Conforter le régime de l'intermittence**
- **Soutenir l'activité professionnelle par la création d'une prime d'activité (en remplacement de la prime pour l'emploi (PPE) et du volet « activité » du RSA)**

De nombreux décrets d'application sont venus compléter les dispositions légales.

> Pour aller plus loin [Lire l'Exposé des motifs.](#)

**En matière de représentation du personnel et de formation professionnelle, voici les principaux éléments de cette loi qu'il faut retenir :**

## Les mesures « formation » de la Loi Rebsamen.

### CONTRAT DE PRO « NOUVELLE CHANCE »

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, **les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi** (peu importe leur âge) **font désormais partie des publics prioritaires** (article L6325-1-1 du Code du travail).

### CONTRAT DE PRO : ACQUISITION D'UN SAVOIR-FAIRE DANS D'AUTRES ENTREPRISES (ARTICLES L6325-2 AL 2 ET D6325-30 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Le contrat de professionnalisation peut comporter des **périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises**. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. Les modalités de l'accueil et le contenu de la convention ont été fixés par le décret n°2016-95 du 1er février 2016. Aller plus loin : lire la fiche focus « Contrat de professionnalisation : acquisition de savoir-faire dans d'autres entreprises »

### CPF ET COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

La Loi acte le principe du Compte Personnel d'Activité :

- ✔ Quand ? Effectivité au 1er janvier 2017
- ✔ Pour qui ? Pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut
- ✔ Pour quoi ? Rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel

### A noter !

Le CPA fait actuellement l'objet des débats parlementaires dans le cadre du projet de loi El Khomri qui doit être définitivement

adopté à l'été 2016 et devrait comprendre le compte personnel de formation (CPF), compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte engagement citoyen.

### RÉMUNÉRATION DURANT LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

Suite à la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, les employeurs n'avaient plus l'obligation de rémunérer leurs salariés partant en congé à compter du 1er janvier 2015 (sous réserve de dispositions conventionnelles spécifiques), la prise en charge étant assurée en partie par le fonds paritaire mutualisé de financement du paritarisme).

La Loi Rebsamen précise que **le salarié bénéficiant du CFESS a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération**, sur demande d'une organisation syndicale et après conclusion d'une convention entre celle-ci et l'employeur.

Le décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015 relatif précise les modalités de remboursement à défaut de convention conclue ainsi que les conditions et les limites dans lesquelles l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire en cas de non-remboursement par l'organisation syndicale.

## Les mesures « dialogue social » de la Loi Rebsamen

### INFORMATION-CONSULTATION DU CE

Depuis le 1er janvier 2016, **les règles de l'information-consultation du CE** sont simplifiées en réduisant le nombre des consultations annuelles obligatoires passant ainsi de 17 à 3.

Le CE est donc consulté chaque année sur :

1. Les **orientations stratégiques** de l'entreprise dont les orientations de la formation professionnelle ;
2. La **situation économique et financière de l'entreprise** ;
3. La **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi dont les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage. En vue de cette consultation, l'employeur devra notamment transmettre les informations sur :
  - les qualifications, la formation, sur l'apprentissage ;
  - les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
  - les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel précise le contenu de ces informations qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. En savoir plus.

### A noter !

Une information trimestrielle demeure pour les entreprises d'au moins 300 salariés, s'agissant de : l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ; le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

### NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Depuis le 1er janvier 2016, la loi rationalise la négociation obligatoire en entreprise en fixant **trois grands thèmes**.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (+50 salariés), l'employeur engage une négociation :

#### ❖ Chaque année :

- sur la **rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise.
- sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

❖ **Tous les 3 ans**, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés : sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

### MESURES RELATIVES AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

#### 1. Extension de la délégation unique du personnel (DUP)

La loi modifie les dispositions relatives à la Délégation unique du personnel :

- ❖ Elle rassemble, non seulement les Délégués du personnel (DP) et le Comité d'entreprise (CE), mais également le CHSCT.
- ❖ Elle peut désormais être mise en place dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 auparavant).

Le décret n°2016-345 du 23 mars 2016 précise le nombre minimum de représentants qui composent la délégation unique du personnel, le nombre d'heures de délégation qui leur sont attribuées pour l'exercice de leurs fonctions ainsi que leurs modalités d'utilisation, les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint ainsi que celles relatives au recours à l'expertise commune. Il prévoit également les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés.

#### 2. Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

Désormais, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, il est possible de **regrouper par accord collectif les instances représentatives du personnel**. Cet accord collectif peut ainsi prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

Le décret n°2016-346 du 23 mars 2016 précise le nombre minimum de représentants qui composent l'instance regroupant les institutions représentatives du personnel ainsi que le nombre d'heures de délégation et le nombre de jours de formation qui sont attribués aux représentants du personnel.

#### 3. Réunions communes des institutions représentatives du personnel

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

#### 4. CHSCT

Un certain nombre de dispositions relatives au CHSCT sont modifiées, notamment :

- ✔ Modification du périmètre de mise en place : désormais « les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux. » Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT. (Auparavant la loi prévoyait seulement la mise en place du CHSCT dans tout établissement d'au moins 50 salariés).
- ✔ Allongement du mandat des représentants du CHSCT : La durée du mandat des membres du CHSCT sera désormais alignée sur la durée des mandats des membres du CE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés. Ainsi, en principe, la durée du mandat des membres du CHSCT sera donc de 4 ans (au lieu de 2) à compter du prochain renouvellement du comité actuellement en place.
- ✔ Obligation de se doter d'un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

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

Un certain nombre de dispositions permettent la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical.

- ✔ Afin de valoriser l'expérience acquise lors d'un mandat, une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical doit être établie par les ministres chargés du Travail et de la Formation professionnelle.
- ✔ En matière d'entretiens, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical peut bénéficier, au début de son mandat, 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. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du CT.
- ✔ Par ailleurs, « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail, l'entretien doit permettre de « procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise » (art L2141-5 du CT).

Aller plus loin : Lire la Fiche technique Entretien pro

## 6. Base de données unique (BDU) / Base de données économiques et sociales (BDES)

Depuis le 1er janvier 2016 :

La BDU / BDES doit comporter une nouvelle rubrique consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Elle porte sur :

- ✔ le **diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes** pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- ✔ l'**analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière** en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- ✔ l'**évolution des taux de promotion respectifs** des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Le contenu de ce nouveau thème reprend donc celui du rapport de situation comparée.

– Les informations contenues dans la BDES sont élargies aux **informations fournies de façon récurrente au CHSCT**.

NB : Jusqu'au 31 décembre 2015, seules les informations transmises de façon récurrente au CE devaient figurer dans la BDES.

– De même, tous les **bilans et rapports récurrents**, ainsi que le bilan social, n'ont plus à être établis en tant que tel mais mis à disposition dans la BDU.

– La BDES constitue le support des **3 consultations du CE**.

[Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel](#) précise notamment le contenu de la nouvelle rubrique de la BDU.

## 7. Réforme des seuils

La loi modifie certains seuils déclenchant certaines obligations de l'employeur (consultation, suppression du CE...).

A noter que la loi relève le seuil à partir duquel la création des commissions formation et égalité professionnelle est obligatoire, passant ainsi de 200 à 300 salariés (Art L2325-26 et L2325-34 du CT).

\*Les dispositions directement applicables (ne nécessitant pas de décret d'application ou dont la date d'entrée en vigueur est précisée par la loi) prennent effet le lendemain de la publication au JO.