



## LOI REBSAMEN : DECRET RELATIF AUX MODALITES DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le décret d'application de la loi Rebsamen du 29 juin 2016 vient préciser les délais dans lesquels **les instances représentatives du personnel (IRP) rendent leurs avis, les modalités de fonctionnement du CHSCT, le contenu des différentes informations à remettre au comité d'entreprise et enfin s'agissant de l'égalité professionnelle le contenu de l'accord ou du plan d'action, la procédure du contrôle administratif et les conditions de mise en œuvre de la procédure de rescrit.**

Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du décret au Journal officiel, soit le 1er juillet 2016.

[Décret n°2016-868 du 29 juin 2016](#)

### CONSULTATIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

#### INFORMATION DU CE SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

**Le décret du 29 juin 2016 précise le contenu des informations à remettre au comité d'entreprise (CE) en vue de recueillir son avis sur la situation économique et financière de l'entreprise (articles R. 2323-8 et 11 du Code du travail).**

Le contenu de ces informations varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés) :

le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise, prévu à

- pour les entreprises de moins de 300 salariés, le décret reprend le rapport sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise, en particulier la partie I, prévu à l'ancien article R. 2323-9 du Code du travail, en supprimant le thème « évolution de la structure et du montant des salaires » dans la rubrique données chiffrées ainsi que le thème « incidence de certaines mesures sur les conditions de travail et d'emploi » dans la rubrique autres informations. Néanmoins, ces 2 thèmes se retrouvent dans la consultation sur la politique sociale.
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le décret reprend

l'ancien article R. 2323-11 du Code du travail, sans y apporter de modification.

## INFORMATION DU CE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

**Le décret du 29 juin 2016 précise le contenu des informations à remettre au CE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**

Le contenu de ces informations varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés).

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le décret ajoute :
  - o des données chiffrées sur l'évolution de la structure et le montant des salaires ;
  - o des données explicatives sur l'incidence des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation sur les conditions de travail et d'emploi ;
  - o des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le décret renvoie à la BDES, en particulier à la nouvelle rubrique A bis de l'article L. 2323-8 du Code du travail sur l'égalité professionnelle et sur les indicateurs permettant notamment d'analyser la situation comparée. En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ces indicateurs sont complétés par de nouvelles données en termes de rémunération, déroulement de carrière et conditions de travail, santé et sécurité.

Enfin, le décret précise les informations concernant le bilan social, qui ne sont ni

modifiées ni complétées par rapport aux informations actuelles.

## MODALITES DE CONSULTATION DES IRP SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue en application de la loi du 17 août 2015, le décret du 29 juin 2016 fixe les informations à mettre à la disposition du comité d'entreprise par l'employeur, par le biais de la base de données économiques et sociales (BDES).**

Ces informations, prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail, relatives notamment au plan de formation de l'entreprise, aux périodes et aux contrats de professionnalisation, ainsi qu'à la mise en œuvre du CPF, n'ont pas vu leur contenu modifié par la publication de ce décret.

L'employeur doit également mettre à la disposition du CE, les informations prévues à l'article R. 2323-9 dans les entreprises de moins de 300 salariés, ainsi que celles prévues aux articles R. 2323-12 et R. 2323-17 dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

**Par ailleurs, la loi du 17 août 2015 ayant modifié le calendrier et le nombre de consultations du CE en matière de formation professionnelle, le décret abroge l'article D. 2323-7 qui prévoyait l'existence de deux réunions au titre du plan de formation.**

Enfin, au sein de la BDES, doit notamment figurer un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans le domaine de la formation.

## CONTENU DES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES A REMETTRE AU COMITE D'ENTREPRISE

**Le décret du 29 juin 2016 précise le contenu des informations que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise dans le cadre des informations trimestrielles.**

Avant la loi du 17 août 2015, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, étaient soumises à une obligation d'information trimestrielle envers le CE, dont le contenu variait en fonction de l'effectif (plus ou moins de 300 salariés).

**L'article L. 2323-60 du Code du travail, issu de la loi précitée, a restreint l'obligation d'information trimestrielle aux seules entreprises d'au moins 300 salariés.**

Le contenu de ces informations est identique à celui auparavant prévu dans le cadre de l'information trimestrielle du CE sur la situation de l'emploi (ancien article R. 2323-10 du Code du travail), à savoir retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés (article R. 2323-10 nouveau) :

- titulaires d'un CDI ;
- titulaires d'un CDD ;
- à temps partiel ;
- temporaires ;
- appartenant à une entreprise extérieure ;
- en contrats de professionnalisation.

À l'exception des salariés en CDI et des contrats de professionnalisation, l'employeur devra présenter les motifs de recours aux autres contrats.

**Enfin, l'employeur devra communiquer le nombre de journées**

**de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés en CDD et les salariés temporaires.**

## ACCES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES ET CONTENU

**Le décret du 29 juin 2016 intègre à la partie réglementaire du Code du travail les nouvelles règles issues de la loi du 17 août 2015 relatives à la base de données économiques et sociales (BDES).**

Il est rappelé que :

- le CHSCT a accès à la BDES ;
- la BDES est le support de l'information en vue de réaliser les trois consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise, à savoir celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, celle sur la situation économique et financière de l'entreprise et enfin celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la BDES rassemble des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. À ce titre, une nouvelle rubrique A bis est intégrée à l'article R. 2323-1-3 (applicable aux entreprises de moins de 300 salariés) et à l'article R. 2323-1-4 du Code du travail (applicable aux entreprises de 300 salariés et plus) et ce afin de tenir compte de la création par la loi du 17 août 2015 d'une rubrique 1 bis à l'article L. 2323-8 du même code. Les informations visées sont identiques pour toutes les entreprises.

## DELAIS DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

**Le décret du 29 juin 2016 précise les délais de consultation applicables au comité d'entreprise (CE).**

**Le décret ne modifie pas les délais de l'ancien article R. 2323-1-1 du Code du travail** (article issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et du décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013), autrement dit :

- 1 mois en cas de consultation simple du CE ;
- 2 mois en cas de consultation du CE assisté d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine, par l'employeur ou le CE, d'un ou plusieurs comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

Le décret applique ces délais de consultation également au comité central d'entreprise.

**En outre, le décret complète cet article d'un nouvel alinéa, en vertu duquel lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement, un délai maximum de 7 jours est fixé pour que chaque comité d'établissement rende et transmette son avis avant la date à laquelle le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.**

**À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.**

## FONCTIONNEMENT ET CONSULTATIONS DU CHSCT

**Le décret du 29 juin 2016 précise les délais de consultation et de remise de l'avis du CHSCT ainsi que les modalités de prorogation du mandat des membres du CHSCT.**

**Dorénavant l'ordre du jour de la réunion du CHSCT et les documents y afférents sont transmis par le président au CHSCT et à l'inspecteur du travail au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion (et non plus 15 jours).** Il en va de même pour l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT).

Les délais de consultation courent à compter de la date de communication par l'employeur de l'ensemble des informations nécessaires à la consultation.

**À défaut d'accord fixant les délais de consultation :**

- **le CHSCT rend son avis dans un délai d'1 mois, porté à 2 mois en cas de recours à un expert ;**
- **l'ICCHSCT rend son avis dans un délai d'1 mois, porté à 3 mois en cas de recours à un expert.**

**En cas de double consultation CE/CHSCT (ou CE/ ICCHSCT), le CHSCT (ou l'ICCHSCT) rend son avis au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de consultation du CE.**

**Lorsque l'ICCHSCT et un ou plusieurs CHSCT sont consultés, ces derniers rendent leur avis au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai applicable à l'ICCHSCT.**

**À l'expiration des délais de consultation, le CHSCT et l'ICCHSCT sont réputés avoir rendu un avis négatif.**

Pour mémoire, la durée du mandat du CHSCT est dorénavant alignée sur celle du CE l'ayant désigné. Aussi le décret prévoit que le mandat du CHSCT peut être prorogé de 6 mois maximum, par accord unanime du CE, dans l'attente de la réunion du collège désignatif et de la désignation du nouveau CHSCT. Cela évite à l'entreprise de se retrouver un laps de temps sans CHSCT.

## **NEGOCIATION SUR LE THEME DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **CONTENU ET CONTROLE DU PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Le décret du 29 juin 2016 procède à un toilettage des articles R. 2242-2 et suivants du Code du travail. À ce titre, sont reprises à l'identique les règles relatives au contenu et au contrôle de l'accord collectif et au plan d'action relatifs l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.**

L'accord collectif et le plan d'action doivent porter sur au moins 3 domaines d'action dans les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Pour chacun d'entre eux, doivent être fixés les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

L'employeur dont l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action dispose de 6 mois, à compter de la mise en demeure adressée par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, pour remplir ses obligations. À défaut, sur décision motivée du DIRECCTE notifiée dans un délai d'un mois, l'employeur est susceptible d'être condamné à verser, mensuellement et jusqu'à ce qu'il remédie à la situation, une pénalité financière correspondant au

maximum à 1 % de la masse salariale. Le montant de cette pénalité est calculé sur la base de 2 fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale si l'employeur ne communique pas au DIRECCTE les éléments permettant son calcul.

### **RESCRIT « EGALITE PROFESSIONNELLE »**

**Le décret du 29 juin 2016 précise la procédure de rescrit « Égalité professionnelle » devant le DIRECCTE.**

Pour rappel, l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 a introduit un nouveau rescrit permettant aux entreprises de demander à l'administration une position formelle quant à la conformité d'un accord ou d'un plan d'action en matière d'égalité professionnelle (art. L. 2242-9-1 du Code du travail).

L'article 6 du décret précise les modalités de contrôle par le DIRECCTE depuis le 1er juillet 2016 (art. R. 2242-9 à R. 2242-11 du Code du travail).

**La demande de l'employeur, adressée par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception, doit comporter :**

- 1. La raison sociale de l'établissement, ses adresses postale et électronique le cas échéant ;**
- 2. Son numéro de SIRET ;**
- 3. Les références aux dispositions législatives ou réglementaires au regard desquelles la demande est à apprécier ;**
- 4. L'accord ou le plan d'action accompagné, le cas échéant, du PV de désaccord pour les entreprises d'au moins 300 salariés.**

La demande est réputée complète si, dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, le DIRECCTE n'a pas fait connaître à l'employeur la liste des pièces ou informations manquantes. En l'absence de réception des éléments manquants dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

Le silence du DIRECCTE sur la conformité de l'accord collectif ou du plan d'action, dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande complète, vaut rejet de cette dernière.

MEDEF YONNE