

## **La loi Rebsamen : ce que peuvent en attendre employeurs et représentants du personnel**

La loi Rebsamen du 17 août 2015 n'a pas fait la Une des journaux. Pourtant, pour les spécialistes, elle fera date. Nous faisons le point sur la question.

**La loi Rebsamen du 17 août 2015 n'a pas fait la Une des journaux. Pourtant, pour les spécialistes, elle fera date. Faisons le point sur la question avec Pascale Pérez de Arce, journaliste aux Editions Francis Lefebvre. Pascale bonjour**

Bonjour Isaure.

**Vous estimez la loi Rebsamen importante : pouvez-vous nous dire pourquoi en quelques mots ?**

C'est une loi très riche. En résumé, elle facilite le regroupement des représentants du personnel, rationalise l'information-consultation du comité d'entreprise et la négociation collective, assouplit et modernise le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

**Quels représentants du personnel peuvent être regroupés ?**

Jusqu'ici, les entreprises de moins de 200 salariés pouvaient regrouper leurs délégués du personnel et leur comité d'entreprise dans une délégation unique du personnel. Ce regroupement deviendra possible jusqu'à moins de 300 salariés et inclura le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : ce sera moins de représentants, moins de réunions : pour un grand nombre d'entreprises, cela représentera un gain de temps.

Et il est important de souligner que c'est l'employeur qui prend la décision.

**Qu'en est-il des entreprises de 300 salariés et plus ?**

Elles pourront, elles aussi, regrouper leurs institutions : mais elles devront pour cela conclure un accord d'entreprise majoritaire.

**La rationalisation de l'information-consultation du comité d'entreprise, ça consiste en quoi ?**

Jusqu'à présent, l'employeur avait 17 obligations d'information-consultation du comité d'entreprise par an. En 2016, elles seront regroupées en 3 rendez-vous annuels.

Autre point important, la base de données économiques et sociales. Créée par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 et obligatoire dans toutes les entreprises, elle ne contient actuellement qu'une partie des informations « récurrentes », c'est-à-dire régulières, que l'employeur doit fournir au comité. En 2016, toutes ces informations devront figurer dans la base. C'est un progrès pour l'employeur – il n'a plus à adresser des rapports multiples qui se chevauchent – et pour les représentants du personnel : tous les éléments dont ils ont besoin sont disponibles tout le temps et au même endroit.

**La négociation collective aussi est rationalisée ?**

Oui, la loi regroupe les 12 négociations obligatoires annuelles ou triennales en 3 blocs, avec possibilité d'espacer cette périodicité par accord d'entreprise majoritaire.

Par ailleurs, il devient possible de conclure des accords collectifs dans toutes les entreprises sans délégué syndical, y compris celles de moins de 11 et de 200 salariés et plus.

**Vous avez parlé d'assouplissement et de modernisation du fonctionnement des IRP, des institutions représentatives du personnel. A quoi pensiez-vous ?**

Les deux exemples les plus frappants sont les réunions communes et la visioconférence. Lorsqu'un projet nécessitera l'information ou la consultation de plusieurs institutions représentatives, l'employeur pourra organiser des réunions communes. Cela permettra, par exemple, d'exposer un projet en même temps au CE et au CHSCT, ou au CCE et aux comités d'établissement. Résultat : moins de réunions, moins de redites et plus d'échanges entre représentants du personnel.

Quant à la visioconférence, les règles étaient floues. L'employeur a maintenant le droit d'y recourir, dans la limite de 3 réunions par an par institution (au-delà, il lui faut un accord des représentants concernés).

**D'autres mesures importantes ?**

Oui. La transposition au CHSCT de pas mal de règles applicables au CE, la clarification de la répartition des rôles comité central/comités d'établissement, l'instauration d'une garantie d'évolution de la rémunération pour certains représentants du personnel, entre autres.

**Pour conclure, vous pensez que la loi Rebsamen va vraiment changer les choses ?**

La loi Rebsamen entrera en vigueur progressivement, au fur et à mesure que ses décrets d'application seront pris. Ils sont prévus d'ici fin 2015.

Mais Je crois vraiment qu'une fois cette loi entrée en vigueur et « apprivoisée », le paysage des relations collectives de travail en sortira transformé. Au bénéfice des employeurs et des représentants du personnel.

Pascale merci

Merci Isaure

Quant à vous, je vous remercie de nous avoir suivis et à très bientôt.