



Loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015

sommaire

	Page
1. Analyse de la CGT -----	3
2. Thèmes traités dans la présentation -----	4
▪ Nouvelle délégation Unique du Personnel(DUP) incluant le CHSCT-	7
▪ Fusion possible des IRP d'au moins 300 salariés -----	10
▪ Regroupement des consultations du CE -----	13
▪ Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail -----	15
▪ Réunions communes et visioconférences -----	16
▪ Suppression du CE : Juge ET partie ! -----	17
▪ Relèvement et harmonisation des seuils -----	18
▪ Droits modifiés pour les élus et les mandatés -----	19
▪ Parité -----	22
▪ Utilisation des heures de délégation -----	25
▪ Administrateurs -----	26
▪ Commissions régionales -----	27
▪ TPE et conventions collectives -----	30
3. Lexique des acronymes -----	31



Les éclairages signalés par ce logo, sont les avis de la Fédération.

Cette présentation n'explore pas la loi dans son ensemble. Elle aborde les thèmes importants pour la vie syndicale et les moyens de défense des travailleurs, qui se rapportent aux articles mentionnés.

Avertissement : les termes portant le logo ▼ sont développés dans le lexique des acronymes

1. Analyse de la CGT

La loi relative au dialogue social sacrifie la citoyenneté au travail

"La logique de simplification portée par le patronat, suivie par le gouvernement et les parlementaires, tourne le dos à la citoyenneté au travail, pourtant essentielle à l'efficacité économique et sociale".

2. Thèmes traités dans la présentation - 1/3

- **Article 1**

Généralisation des commissions paritaires régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises.

- **Article 2**

Renforcement des entretiens avec l'employeur sur les modalités d'exercice du mandat syndical et la valorisation des acquis de l'expérience.

- **Article 5**

Représentation équilibrée des femmes et des hommes. Obligation de présenter des listes reflétant la proportion des femmes et des hommes parmi les votants (représentation miroir des électeurs).

- **Article 8**

Création d'un secrétaire-adjoint pour assister le secrétaire de la délégation unique du personnel (DUP). Instauration de voix consultatives aux réunions des DUP pour les suppléants *[Disposition introduite à l'initiative du Rapporteur]*.

- **Article 13**

Création d'une rubrique spécifique sur l'égalité professionnelle dans la base de données unique permettant aux entreprises de partager un certain nombre d'informations avec les représentants du personnel *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Article 18**

Garantie du droit à la formation économique, sociale et syndicale des salariés *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

La distribution des aides et services financés au moyen de cette participation *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Après l'article 20**

Application du droit commun du cumul emploi-retraite aux artistes-interprètes salariés en CDI *[Disposition introduite à l'initiative de M. Jean-Patrick Gille, SRC, Indre-et-Loire]*.

- **Article 22**

Autorisation donnée au Gouvernement de prendre par ordonnances les mesures nécessaires pour procéder à la création d'un établissement public industriel et commercial (EPIC) exerçant les missions de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Après l'article 23**

Dispositions luttant contre le chômage des seniors *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*. Autorisation donnée au Gouvernement de prendre par ordonnances les mesures pour rationaliser et simplifier la collecte de la participation employeurs à l'effort de construction (anciennement 1% logement) et pour simplifier la distribution des aides et services financés au moyen de cette participation) *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Article 24**

Élargissement de l'accès à la prime d'activité pour permettre notamment aux étudiants et apprentis, dont les revenus dépasseraient pendant au moins 3 mois d'affilée un seuil fixé à 0,78 fois le SMIC net, d'en bénéficier *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

Une nouvelle délégation unique du personnel (DUP) incluant le CHSCT - 1/3 *Article 13*

Le texte étend la possibilité d'une délégation unique du personnel[▼] (DUP) aux entreprises entre +199 à -300 salariés, et y intègre la Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail[▼] (CHSCT) [précédemment le seuil était de 200 salariés].

- La mise en place demeurera du ressort exclusif de l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP), au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une d'elles.
- Les DUP déjà mises en place et réunissant le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux, suivant la fin des mandats en cours, à la date d'entrée en vigueur de la loi.
- Pour les entreprises à établissements multiples, une DUP sera mise en place au sein de chaque établissement.
- Sa suppression sera aussi du ressort unique de l'employeur.

- **Composition et moyens**
 - ✓ La DUP sera composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE.
 - ✓ Leur nombre sera fixé par décret mais pourra être augmenté par accord (conclu avec les OS invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral).
 - ✓ Leurs heures de délégation seront aussi fixées par décret en fonction de la taille de l'entreprise.
 - ✓ L'annulation et la mutualisation de ces heures seront possibles, avec toutefois des limites.
 - ✓ La DUP désignera un secrétaire adjoint, exerçant les fonctions dévolues au secrétaire du CE et celui du CHSCT (cf. article 8 de la loi).

■ Attributions et fonctionnement

Chaque instance conservera ses attributions et ses propres règles de fonctionnement, sous réserve de quelques adaptations de taille, notamment :

- ✓ L'ordre du jour devra être envoyé huit jours au moins avant la séance.
- ✓ La DUP se réunira sur convocation de l'employeur au moins une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois tous les mois). Les sujets relevant du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles.
- ✓ La DUP recourra à une expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.
- ✓ L'expert devra répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT).
- ✓ Les avis seront rendus dans les délais prévus pour le CE.
- ✓ Les suppléants continueront de participer aux réunions avec l'employeur.

Fusion possible des IRP d'au moins 300 salariés - 1/3

Article 14

- Dans les entreprises complexes^v d'au moins 300 salariés ou dans celles (quel que soit leur effectif) appartenant à une UES^v d'au moins 300 salariés, il sera possible, par accord collectif majoritaire, de regrouper au sein d'une instance, le CE, les DP et les CHSCT (ou seulement deux de ces institutions). Dans les entreprises à établissements distincts (comme dans l'UES), les modalités du regroupement pourront varier selon les établissements (ou selon les entreprises).
- L'accord collectif ajustera la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de la nouvelle instance.
- **La création d'une Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sera facultative, et non obligatoire.** Les questions d'HSCT pourront ainsi être abordées dans le cadre de l'instance ou de cette commission. Notons que la loi reste silencieuse sur le statut et le fonctionnement de celle-ci. Pourront également être instituées les commissions (obligatoires pour les CE de + de 300 salariés) «économique», «formation», «logement» et/ou «égalité professionnelle». La commission des marchés (prévue pour certains CE) sera mise en place dès lors que le CE remplit les conditions requises en matière d'effectif et de budget.

- **Statut** : L'instance nouvelle sera dotée de la personnalité civile (possibilité d'agir en justice) et gèrera son patrimoine (si elle intègre le CE).

- **Composition** :
 - ✓ Elle comportera des représentants du personnel élus (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles (du CE si l'instance l'intègre, sinon des DP).

 - ✓ Le nombre de représentants sera fixé par l'accord collectif organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement).

 - ✓ Les représentants syndicaux au CE, les membres occasionnels assistant avec voie consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail, pourront assister aux réunions de l'instance.

- **Attributions et fonctionnement de la structure issue de la fusion** : L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement de l'instance :
 - ✓ Nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois).
 - ✓ Etablissement et communication de l'ordre du jour.
 - ✓ Rôle respectif des titulaires et des suppléants
 - ✓ Nombre d'heures de délégation (sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret) et de jours de formation, etc.
- Lorsque l'instance nouvelle inclut le CHSCT, l'accord collectif devra déterminer le nombre de réunions minimal consacrées aux questions d'HSCT (au moins quatre par an) et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission dédiée à ces questions .
- À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance nouvelle, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation seront fixées par décret.
- Les autres règles de fonctionnement applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT).



Pour cette instance, ce sont les nouvelles règles qui s'appliqueront.

Regroupement des consultations du CE -1/2

Article 18

Regroupement des consultations du CE et des négociations, adaptation par accord, clarification des compétences respectives des instances centrales et locales, etc. : La « loi sur le dialogue social » rationalise les obligations pesant sur les entreprises en matière de dialogue social (présentation Liaisons sociales).

■ CCE SEUL

La loi prévoit que le CCE sera **seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise** :

- Qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- Ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

■ CCE+CE+ICHST[▼] (instance de coordination CHSCT)

- Quand il sera nécessaire de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis au CCE dans des délais fixés par décret. Les mêmes dispositions sont prévues pour l'instance temporaire de coordination des CHSCT.

- Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe. Les comités d'entreprises du groupe ne sont quant à eux plus consultés que sur les conséquences des orientations stratégiques.



Ces articles risquent de déposséder certains CE de leur capacité à obtenir des informations sur la stratégie de leur entreprise, et donc éloigner encore plus l'information du terrain. Ou encore, en fonction de la "composition syndicale" des CCE, limiter d'autant les expertises économiques.

- Suppression de consultations du CE
 - ✓ Les projets d'accords collectifs ne seront plus soumis à l'avis du comité d'entreprise. Il en sera de même pour les dénonciations.
 - Jusqu'alors, cette consultation, lors de la dénonciation, constituait une formalité substantielle dont le non-accomplissement rendait inopérante la dénonciation de l'accord.
- Réunions mensuelles du CE
 - ✓ Le **seuil actuel de 150 salariés** passe à **300 salariés**, qui devra être franchi pendant les douze derniers mois. L'article L. 2325-14 du Code du Travail est modifié en ce sens.
 - L'employeur dispose d'un délai d'1 an à compter de ce franchissement pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE.

Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Article 14

- **Mise en place** : Les entreprises d'au moins 50 salariés mettront 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 seront rattachés à un CHSCT.

- **Règles de fonctionnement** : Un règlement intérieur déterminera les modalités du fonctionnement et de l'organisation des travaux du CHSCT.

Les membres seront désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés (contre 2 ans actuellement).

Réunions communes et visioconférences

Article 17

Un employeur pourra organiser des réunions communes de plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

- Dans ce cas, les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP seront respectées.
- Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci sera valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

VISIOCONFERENCE : Pour tenir ces réunions communes, l'employeur pourra recourir à la visioconférence. Plus généralement, le recours à la visioconférence pour réunir le CE, le CCE, le comité de groupe, le CE européen, le comité de la société européenne, le CHSCT ou encore l'instance de coordination sera possible trois fois par an.

Au-delà, un accord entre l'employeur et l'instance concernée est requis.

Suppression du CE

Juge ET Partie !... *Article 22*

- L'employeur pourra supprimer le CE lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du CE (avant c'était l'inspecteur du travail).
- ✓ Actuellement, sa suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (à défaut, par décision administrative).

Relèvement et harmonisation des seuils

Article 22

La loi **harmonise** certains seuils, en les **relevant** à 300 salariés.

- Ainsi, celui déterminant la périodicité des réunions du CE **passera de 150 à 300**, celui constitutif des commissions «formation» et «égalité professionnelle» sera également **de 300 salariés**, au lieu de 200 auparavant.

Des droits modifiés pour les élus et les mandatés - 1/3

Titre I - Articles 4 à 6

Garanties salariales pour les mandats lourds

- Les salariés munis d'un mandat (DS, RSS, DP, membre élu du CE, représentant syndical au CE, représentant du personnel au CHSCT, etc.) dont les heures de délégation dépassent sur l'année 30 % de leur temps de travail bénéficieront d'une garantie d'évolution de la rémunération.
- Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par des salariés comparables, relevant de la même catégorie professionnelle et à ancienneté comparable.
- L'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L. 3321-3 du Code du travail (salaire + avantages et accessoires).
- Cette définition exclut, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les diverses primes ou les indemnités, versées par l'employeur.



Ce passage de la loi prend en compte le combat de la CGT contre les discriminations syndicales. C'est un point d'appui nouveau pour revendiquer de nouvelles garanties pour l'exercice du mandat syndical. Pour autant, le 30% est encore trop élevé, et le fait que la garantie de non discrimination ne concerne pas l'évolution de carrière, limite la portée de cet article.

Entretiens professionnels de début et de fin de mandat

- Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical pourra demander un entretien individuel avec son employeur sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi.
 - ✓ Au cours de cet entretien, qui ne se substituera pas à l'entretien professionnel, il aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de l'entreprise.
- Lorsque l'entretien professionnel* se tiendra à l'issue d'un mandat, il permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Cet entretien professionnel « approfondi » ne concernera que les représentants du personnel titulaires et les DS dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur temps de travail.

* *L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne peut se substituer ou se confondre avec l'entretien d'évaluation.*

Reconnaissance des compétences

- Concernant la **reconnaissance des compétences acquises**, les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront une liste de compétences qui seront, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
 - ✓ Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
 - ✓ La mise en œuvre de la certification est prévue au premier semestre 2016 (Étude d'impact du projet de loi).

Parité - 1/3

Titre I - Article 7

- Actuellement, les organisations syndicales (qui participent au protocole) doivent examiner, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Cette mesure incitative n'ayant pas produit ses effets, les parlementaires la remplacent, au 1er janvier 2017, **par un dispositif contraignant**.
- Pour **chaque collège** électoral, les organisations syndicales devront inscrire sur leurs listes de candidats (titulaires et suppléants) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe. La liste sera ensuite complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

Exemple de protocole

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de "xxx" salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de "xxxx" pour le(s) titulaire(s) et de "xxxx" pour le(s) suppléant(s)

désigné(s) de la façon suivante :

- "xxx" titulaires (dont "xxx" femmes) et "xxx" suppléants (dont "xxx" femmes), pour le premier collège comprenant "xxx" salariés dont "xxx" femmes regroupant ouvriers et employés ;

Il sera fait de même pour chaque collège.

- En cas de contentieux, le juge d'instance restera compétent.
- Si les listes de candidats ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, il **pourra annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste.**
- Cette annulation s'appliquera à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.
- En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.
- Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus, l'employeur n'aura pas à organiser des élections partielles.
- Concernant les conseils de **prud'hommes**, les modalités d'établissement de la liste de candidats devront comporter, pour chaque conseil et chaque organisation un **nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.**

Utilisation des heures de délégation

Article 9

- Le délégué syndical pourra utiliser ses heures de délégation pour la Branche (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer :
 - ✓ à des négociations (ou concertations) dans les Branches, ou au niveau national et interprofessionnel ;
 - ✓ aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise, ou de la Branche.



À ce jour, un accord de Branche prévoit la prise en charge de ces heures de délégation par les syndicats patronaux de certaines Branches professionnelles. Par cet article, ces dispositions peuvent être remises en cause.

Administrateurs

Article 10

- Le Parlement a abaissé le seuil à partir duquel le conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise doit comprendre des administrateurs représentant le personnel. Le seuil passe à :
 - ☞ 1 000 salariés, contre 5 000 actuellement, lorsque le siège est en France ;
 - ☞ 5 000 salariés, contre 10 000, lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger.
- Par ailleurs, les holdings de tête, même inférieures à 50 salariés (disposant d'un CE ou pas), devront procéder à la désignation (ou élection) d'administrateurs salariés..
- Les holdings patrimoniales employant directement moins de 50 personnes, c'est-à-dire les structures de tête qui gèrent des participations financières mais ne sont pas le lieu de prise de décision opérationnelle dans les entreprises, pourront être exonérées de l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés si l'une de leurs filiales y est elle-même soumise.
- Un mécanisme de mise en application différée de ce nouveau régime est mis en place.



***ON VA AVOIR RAPIDEMENT UNE VAGUE D'ÉLECTIONS
ET DE DÉSIGNATIONS DANS BEAUCOUP DE GROUPES.***

***Environ 400 entreprises (contre 90 aujourd'hui), selon le
ministère du Travail, pourraient être concernées, dont 10% à
15% dans la métallurgie.***

Commissions régionales - 1/3

Titre I - Articles 1 à 3

Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises.

- À compter du 1er juillet 2017, tous les salariés et les employeurs des TPE (moins de 11 salariés) seront représentés, grâce à la mise en place, au niveau régional de commissions paritaires interprofessionnelles.
- Ne seront pas concernés ceux relevant de branches ayant mis en place, avant ou après la loi "Rebsamen", par accord (branche/national et interprofessionnel/multi professionnel), des commissions régionales (par exemple, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat).

Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises

- **Missions** : Chargées de conseiller et d'informer les salariés et les employeurs des dispositions applicables (notamment en matière de droit du travail), ces commissions pourront, avec l'accord des parties concernées, faciliter la résolution des conflits (individuels/collectifs). Elles pourront aussi faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.
- **Composition** : Elles comporteront 20 membres issus des TPE, désignés pour quatre ans (renouvelables) respectivement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Les sièges seront attribués en respectant la parité femmes/hommes .



Ces membres désignés par les organisations syndicales bénéficieront du statut de salarié protégé en cas de procédure de licenciement.

Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises

- **Moyens** : Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission auront accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur. Ils bénéficieront d'un crédit de 5H/mois, en plus du temps passé aux séances de la commission (sauf circonstances exceptionnelles). Ils pourront mutualiser et annualiser ce temps avec, pour seule limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heure dont il bénéficie.

L'employeur d'un membre de la commission qui entend contester l'utilisation de ces heures devra saisir le juge judiciaire.

La participation des membres aux réunions, leur formation, l'indemnisation des représentants salariés ainsi que les frais de fonctionnement des commissions seront exclusivement financés par les crédits versés par le Fonds paritaire de financement du paritarisme au titre de la gestion paritaire.

L'employeur devra maintenir la rémunération du salarié membre d'une commission. Il se fera ensuite rembourser par l'organisation syndicale qui a désigné le salarié. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur salaire (même système que formation syndicale).



La portée de ces commissions sera ultra limitée en raison de la faiblesse de moyens comparativement au périmètre traité.

TPE et dispositif conventionnel

Prudence, effet d'annonce

Un plan pour améliorer la couverture conventionnelle des TPE.

- Le ministre chargé du Travail publiera un rapport sur les salariés de TPE non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial et mettra en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle.



Ce texte n'est en rien contraignant pour les employeurs des TPE, car il n'incite qu'à la mise en place d'un plan d'action.

Lexique des acronymes

CHSCT : Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ((loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et décret d'application du 26 juin 2013).

CPRI : Commission paritaire régionale interprofessionnelle.

DUP : Délégation unique du personnel

- Dans les entreprises de +199 à -300 salariés, la loi donne la possibilité de fusionner les différentes réunions de certaines ou toutes les instances de représentation, au sein d'une DUP. La DUP est réunie au moins une fois tous les deux mois. Sa création est à la décision du chef d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

Entreprise complexe : Entreprise comprenant plusieurs établissements qui ont l'autonomie d'avoir un comité d'entreprise.

ICHST : Instance temporaire de Coordination des CHSCT (loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 - décret du 26 juin 2013 - Art L. 4616-3). La loi laisse la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par un projet commun en vue du recours à une expertise unique.

IRP : Institutions représentatives du personnel

UES : L'Unité Economique et Sociale n'a pas de personnalité juridique. Elle permet de considérer plusieurs entreprises, qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentant des activités complémentaires, et une communauté de travailleurs, comme constitutives d'une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée. Cette reconnaissance d'UES entraîne la mise en place d'institutions représentatives du personnel, en fonction du nombre de salariés.