

2. Représentation du personnel

S'agissant de la représentation du personnel, la Loi comporte certaines mesures innovantes et d'autres dont le principal objectif est de parachever les réformes précédemment engagées dans ce domaine par les lois dites « Macron » et « Rebsamen » des 6 et 17 août 2015.

L'exercice du droit syndical est ainsi facilité dans les entreprises et en dehors par :

- l'augmentation du **crédit d'heures** accordé aux représentants syndicaux ;
- la création d'un mécanisme de **décompte particulier** des heures de délégation propre aux salariés sous convention de forfait annuel en jours ;
- l'extension des modalités de **communication syndicale en ligne** à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- la légalisation de la mise à disposition de locaux syndicaux par les collectivités territoriales ;
- l'adaptation des règles de financement du dialogue social ;
- l'amélioration de la couverture sociale des représentants syndicaux.

S'agissant du comité d'entreprise et du CHSCT, quelques ajustements sont à noter, à savoir :

- Les conditions d'appréciation du **seuil de 300 salariés** (seuil dépassé pendant 12 mois dans des conditions à déterminer par décret en Conseil d'Etat) sont étendues à l'ensemble des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du comité d'entreprise.

L'employeur disposera toutefois d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil pour se conformer aux obligations qui en découlent.

- La **base de données** fait l'objet de quelques précisions pour ajuster le régime issu de la loi dite Rebsamen, à savoir notamment : la mise à disposition d'informations dans la base vaut communication au CHSCT, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité d'entreprise dans la base pour les entreprises de moins de 300 salariés.
- Les **consultations sur les heures supplémentaires** sont encadrées par les délais de consultation fixés par accord ou, à défaut, par le Code du travail.
- Le comité d'entreprise peut **financer la formation** des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.
- Le comité d'entreprise est habilité à mandater un expert-comptable en vue de la négociation d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi.
- Les règles de consultation des CHSCT et de l'instance de coordination peuvent être déterminées par accord.
- Les missions du CHSCT sont enrichies : il contribue désormais à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès, la remise ou le maintien des personnes handicapées au travail et joue un **nouveau rôle de prévention des agissements sexistes** dans l'entreprise.
- Une nouvelle **procédure de contestation de l'expertise du CHSCT** et de nouvelles **modalités de prise en charge des frais d'expertise** sont fixées :

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel (sur devis), l'étendue ou le délai de l'expertise peut désormais saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT. Cette saisine suspend la délibération du CHSCT mais également les délais de sa consultation sur le projet en cause et ceux du comité d'entreprise s'il est impliqué. Ce juge est tenu de statuer en premier et en dernier ressort, dans les 10 jours suivant la saisine. Le comité d'entreprise est en outre autorisé à prendre en charge une expertise commandée par le CHSCT au terme d'une délibération annulée par le juge.

- S'agissant des élections professionnelles, en l'absence d'accord collectif, le **vote électronique** peut être mis en place par l'employeur selon des modalités à définir par décret à paraître.

À propos du Cabinet Harlay Avocats :

Cabinet français indépendant, fondé en 1988, Harlay Avocats (anciennement Kahn & Associés) s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'avocats permettant d'accompagner les clients tant en France qu'à l'étranger dans la plupart de leurs besoins en droit des affaires (opérations courantes et exceptionnelles). Les clients du cabinet sont des sociétés françaises et des multinationales situées aux États-Unis, en Europe, en Israël et en Chine. La plupart de nos clients sont des sociétés innovantes exerçant dans les secteurs suivants : informatique, télécom, Internet, média, industrie du luxe et sciences de la vie.
