

N°42

Loi sur

le dialogue

social

et l'emploi

dite loi

« Rebsamen »

Loi Rebsamen : À la FGTA-FO, nous ne démissionnons pas !

Le présent numéro de votre Repères est consacré à une analyse complète de la loi du 17 août 2015, dite loi relative au dialogue social et à l'emploi, et qui restera dans le langage commun sous le vocable de « Loi Rebsamen », le nom du Ministre, désormais démissionnaire, à son origine.

Ce texte, comme ceux qui fleurissent en cette rentrée qui est toujours scolaire mais de moins en moins sociale, est frappé de la même logique : il faut simplifier le droit du travail car il serait un frein à l'emploi.

A longueur d'émissions ou d'éditoriaux, présentés par de doctes experts ou des Ministres convertis à la doxa libérale, on tente de nous imposer une pensée de plus en plus unique, selon laquelle il faudrait d'urgence simplifier le code du travail.

La loi Rebsamen s'inscrit pour grande partie dans cette veine en créant, sous prétexte de simplification, un droit du travail à géométrie variable. On « simplifie ». En réalité, on flexibilise notre législation du travail dans des domaines aussi centraux que : les consultations obligatoires du Comité d'entreprise, les réunions de négociation en entreprise, le regroupement des instances représentatives du personnel, l'organisation des CHSCT...

Bref, moins de lois, moins de droits, moins de code du travail, moins d'obligations pour les entreprises sous le prétexte de relancer

notre économie en panne. Mais on oublie que la vocation du code du travail n'est pas économique mais de protéger les salariés contre les abus auxquels les expose leur situation de dépendance en entreprise.

La FGTA-FO s'inscrit donc en faux contre cette logique qui vise à créer un droit du travail à plusieurs vitesses en légalisant par la loi le fait qu'il est possible de valider, avec ou sans accord collectif, toujours plus de moins disant social sur des pans entiers du code du travail.

La vigilance syndicale est d'autant plus à l'ordre du jour que ces remises en cause s'inscrivent dans un contexte où le développement de la société numérique est source d'insécurité sociale pour nombre de salariés de nos secteurs d'activités.

La numérisation des entreprises, la data économie, nous le savons, s'accompagne déjà bien souvent pour les salariés d'hyper précarisation, « d'ubérisation » des emplois et du travail.

*Fidèlement votre,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO*

Sommaire

Édito	1	G. De nouvelles règles en faveur de l'emploi	31
Loi sur le dialogue social et l'emploi	3	1. CDD et contrats de mission renouvelables 2 fois	
Introduction.....	4	2. Nouveautés relatives au contrat d'apprentissage	
Une représentation universelle des salariés des TPE		a. Suppression de la condition de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti	
A. Les nouvelles règles des DUP	7	b. Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours	
1. Entreprises de moins de 300 salariés		3. Le contrat à durée indéterminée intérimaire	
2. Entreprises de plus de 300 salariés		a. Définition du CDI intérimaire	
B. Les nouvelles règles des CE	12	b. Conditions d'exécution des missions par le salarié	
1. Employeur et CE : de nouveaux rendez-vous annuels		c. Statut du salarié dans l'entreprise de travail temporaire	
2. De nouveaux cas de recours à l'expert		4. Abandon de l'obligation du CV anonyme	
3. Contenu de la base de données enrichi et clarifié		H. De nouvelles règles de santé et sécurité au travail	35
4. Les accords collectifs échappent au comité d'entreprise		1. Mieux prendre en compte la santé au travail	
5. Autres attributions ponctuelles recodifiées (sans modifications)		a. Le compte de prévention de la pénibilité	
C. Les nouvelles règles des CHSCT	17	b. Le burn-out reconnu comme une maladie professionnelle	
1. Conditions de mise en place du CHSCT		2. De nouvelles mesures visant à renforcer la sécurité des salariés et des tiers	
2. Une durée des mandats allongée		3. Inaptitude physique : le médecin du travail peut dispenser l'employeur de recherche de reclassement	
3. L'obligation de se doter d'un règlement intérieur		Chiffres Repères	39
4. Consultations du CHSCT			
D. Les nouvelles règles de la négociation collective	20		
1. Négociation annuelle sur les rémunérations			
2. Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail			
3. Négociation annuelle sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels			
E. Les nouvelles règles de réunion	23		
1. Des réunions communes à plusieurs IRP			
2. Le recours à la visioconférence.			
F. Les nouvelles règles sur le statut des représentants du personnel	25		
1. La valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical			
a. Des entretiens de début et de fin de mandat sont mis en place			
b. Une garantie de non-discrimination salariale pour les titulaires de « gros » crédits d'heures			
c. Validation des compétences acquises au titre d'un mandat			
2. Représentation équilibrée les femmes et les hommes			
3. Ouvrir aux salariés les conseils d'administration des entreprises de plus de 1000 salariés			
4. Mise en place un mécanisme de subrogation pour l'indemnisation du congé de formation économique, sociale et syndicale			
5. Un salarié protégé supplémentaire et fin d'un CDD d'un salarié protégé			

Loi sur le dialogue social et l'emploi

Après l'échec le 22 janvier 2015 de la négociation inter-professionnelle sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises, le gouvernement a présenté une loi votée définitivement le 23 juillet 2015.

Le Conseil constitutionnel a rendu le 13 août 2015 sa décision sur la loi sur le dialogue social et l'emploi. Cette loi dite « loi Rebsamen » a été jugée conforme à la constitution à l'exception de son article 45 portant sur l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen, a été publiée au Journal officiel du 18 août. Elle contient d'importantes mesures en matière sociale sur des thématiques très différentes : les instances représentatives du personnel, les contrats de travail ou encore la santé des salariés et la pénibilité au travail.

Les nouveautés relatives aux représentants du personnel

Les relations entre l'employeur et les représentants du personnel ainsi que le fonctionnement des différentes instances sont profondément modifiés par la loi.

Principale nouveauté : la mise en place d'une DUP (délégation unique du personnel) élargie. La nouvelle DUP va ainsi permettre aux entreprises de moins de 300 salariés de fusionner délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT.

Le regroupement des institutions représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT) sera possible par accord dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La loi prévoit aussi de gros changements à partir du 1er janvier 2016 puisque les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du comité d'entreprise seront regroupées en 3 grandes consultations et les 12 obligations de négocier existantes en 3 négociations.

Les autres nouveautés importantes de cette loi, quant aux représentants du personnel, concernent :

- le nouveau statut de salarié protégé accordé aux salariés qui siégeront à la commission paritaire propre aux TPE qui va être créée ;
- l'aménagement de certains seuils d'effectif liés au CE, notamment le passage de 150 salariés à 300 du seuil à partir duquel l'employeur est tenu de réunir le CE tous les mois ;
- le renforcement des droits des représentants du personnel (droit à un entretien spécifique, nouvelle garantie en matière de rémunération, etc.) ;
- le CHSCT qui connaît d'importantes modifications (modification de la durée du mandat de ses membres, obligation de se doter d'un règlement intérieur,

instauration à venir d'un délai pour qu'il rende son avis, etc.) ;

- l'organisation des réunions du CE et notamment la simplification de la visio-conférence ;
- la BDES qui va comporter dès l'année prochaine une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle ;
- la simplification des possibilités de négociation d'un accord avec un salarié élu ou spécialement mandaté.

Les mesures relatives aux contrats de travail

La loi apporte des nouveautés concernant les CDD, l'intérim, le contrat unique d'insertion ou encore le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Plus précisément, concernant les CDD et les contrats de mission, la loi autorise ainsi désormais deux renouvellements au lieu d'un seul. Cela ne doit toutefois pas conduire à dépasser la durée maximale autorisée du contrat.

S'agissant de l'apprentissage, c'est la période initiale de 2 mois pendant laquelle le contrat peut être rompu en toute liberté qui est modifiée. Celle-ci dure en effet dorénavant pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Une mesure qui va permettre de juger l'apprenti réellement sur le temps passé dans l'entreprise.

Les mesures relatives à la santé des salariés

La loi aborde des problématiques différentes : la gestion de l'inaptitude, le rôle du médecin du travail, ou encore le burn-out.

Concernant plus particulièrement l'inaptitude, elle prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié inapte, sans rechercher de reclassement, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Par ailleurs, la loi supprime les fiches pénibilité et les remplace par une simple déclaration via la DADS ou la DSN. Elle acte aussi l'établissement à venir d'un référentiel de branche.

La loi Rebsamen nécessite pour sa mise en œuvre plusieurs décrets d'applications très importants et sur lesquels il nous faudra être vigilants.

Nous défendrons nos positions dans l'écriture de ces décrets comme nous l'avons fait pour le projet de loi. Toutes les indications complémentaires, ainsi que leurs évolutions vous seront transmises.

Les dates d'application de la loi varient en fonction des articles et des accords d'entreprise ce qui devrait nous permettre dans certains cas d'anticiper ces nouvelles mesures.

Une représentation universelle des salariés des TPE

Sur le principe, l'objectif poursuivi par le projet de loi Rebsamen est d'organiser le dialogue social pour l'ensemble des TPE, soit 2,4 millions d'entreprises et 4 610 000 de salariés.

La question soulevée est de savoir comment assurer la représentation des employés des entreprises de moins de 11 salariés, seule catégorie d'entreprises dont la loi ne prévoit pas à ce jour d'élections de représentants du personnel.

L'article 1^{er} de la loi relative au dialogue social et à l'emploi institue dans chaque région (commissions sur les 13 nouvelles régions, sans omettre les 4 régions d'outre-mer) une commission paritaire composée à parts égales de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les très petites entreprises (TPE) afin d'institutionnaliser le dialogue social dans ces entreprises.

La 2^e partie du code du travail est alors complétée par un nouveau titre XI du livre III : « Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés »

La loi prévoit la création, à partir du 1^{er} juillet 2017, de commissions paritaires régionales pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches professionnelles qui n'ont pas mis en place de telles commissions.

Article L 23-111-1

I. - Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

II. - Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :

- 1^o Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L 23-113-1 ;
- 2^o Composées d'au moins 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

III. - Pendant la durée du mandat prévue à l'article L 23-112-3, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.

Ces commissions paritaires régionales auront pour attributions (article L 23-113-1) :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les membres de la commission auront, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises mais seulement sur autorisation de l'employeur.

Article L 23-113-2

Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Les salariés membres des commissions bénéficieront d'autorisations d'absences et d'heures de délégation. Ils se voient octroyer le statut de salarié protégé au sein de leur entreprise.

La mise en place des commissions régionales est prévue au 1^{er} janvier 2017.

Composées de 20 membres :

- 10 représentants des organisations professionnelles d'employeurs,
- 10 représentants des organisations syndicales de salariés.

Article L 23-112-1

La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de 20 membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

- 1^o Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L 2122-10-1 et L 2122-6 ;
- 2^o Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt

un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° du I de l'article L 2151-1 auprès des entreprises de moins de 11 salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à 1.

Les sièges seront attribués pour 4 ans en fonction de la représentativité régionale des organisations aux élections au sein des TPE (les prochaines élections étant prévues fin 2016).

Article L 23-112-3

Les membres de la commission sont désignés pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Les 10 représentants des salariés bénéficieront d'un temps de délégation et du statut de salarié protégé.

Remarque

Au total, ce sont 180 salariés de TPE qui devraient siéger dans ces commissions, donc 180 salariés qui pourront s'absenter 5 heures par mois, outre le temps passé en réunion à raison d'une journée par trimestre. Au total, ce temps est évalué à environ 90 heures par an. Le salarié ne subira aucune perte de salaire, mais l'employeur sera intégralement remboursé au titre de ce maintien de salaire.

Chacun des 180 salariés membres des commissions régionales TPE se verra accorder une protection sensiblement équivalente à celle d'un délégué du personnel dans une entreprise de plus de 10 salariés, autrement dit une impossibilité de licenciement sauf accord préalable de l'inspection du travail, traditionnellement fort sourcilieuse en ce domaine.

De plus, dans le cadre du scrutin organisé tous les 4 ans en vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, les organisations syndicales de salariés candidates pourront indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de 10 salariés par organisation.

Article L 23-112-2

Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L 2122-10-1 et L 2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L 2122-10-6

peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de 10 salariés par organisation.

Cette propagande peut être différenciée par région.

L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés.

Ces dispositions n'ont pas d'impact sur les instances représentatives au sein de des entreprises de moins de 11 salariés (leur mise en place demeure non obligatoire). Elles créent toutefois une situation et des obligations nouvelles dans les entreprises employant des salariés représentant des organisations syndicales au sein de la commission paritaire régionale (heures de délégation, protection des salariés concernés).

Remarque

Les pouvoirs publics ont retenu le « modèle » des CPRIA (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat) en vigueur depuis 2008 dans de nombreuses branches de l'artisanat moyennant le prélèvement de 0,15 % de la masse salariale des entreprises concernées. Les CPRIA sont désormais au nombre de 22, conformément à l'ancienne carte administrative des régions.

Trois précisions doivent être apportées :

- pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (article L 23-112-4)
- la composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative (article L 23-112-5).
- les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique (article L 23-112-6).

Entrée en vigueur échelonnée

L'essentiel du dispositif entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017, à l'exception de dispositions applicables le 1^{er} janvier 2016 relatives :

- à la propagande électorale lors du scrutin destiné à mesurer la représentativité des syndicats de salariés des TPE,
- au statut protecteur des membres des commissions en cas de rupture du contrat de travail.

A noter

La date relativement éloignée du 1^{er} juillet 2017 s'explique par celle du prochain scrutin destiné à mesurer la représentativité des syndicats des salariés des très petites entreprises, à savoir fin 2016.

L'exception du 1^{er} janvier 2016 s'explique par le fait que les organisations syndicales candidates à ce scrutin pourront désormais indiquer, sur leur propagande électorale, l'identité des personnes qu'elles envisagent de présenter dans les CPRI et seront tenues de notifier leur nom à l'employeur : il s'agit donc d'assurer la protection des candidats aux nouvelles commissions.

Textes d'application

La loi renvoie à un décret en Conseil d'État la définition :
- des modalités de présentation sur la propagande

électorale des salariés pressentis pour siéger dans les commissions ;

- des modalités d'information des employeurs de ces salariés par les organisations syndicales de salariés ;
- des modalités de publicité sur la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;
- des modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu par l'article L2135-9 financent les frais occasionnés par les commissions.

A. Les nouvelles règles des DUP

1. Entreprises de moins de 300 salariés

Mise en place

L'employeur a désormais la faculté unilatérale de constituer une DUP regroupant le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel lorsque l'effectif ne dépasse pas 300 salariés (contre 200 auparavant).

Comme auparavant, la décision de mettre en place la DUP appartient à l'employeur. S'il doit préalablement consulter DP, CE et CHSCT, il n'est pas lié par leurs avis.

La DUP ne peut être constituée que dans les entreprises de moins de 300 salariés et non dans les établissements de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 300 salariés. En revanche, elle peut concerner les filiales employant moins de 300 salariés de groupes aux effectifs plus élevés.

Jusqu'ici, la DUP ne pouvait être mise en place que dans les entreprises de moins de 200 salariés et qu'elle ne comprenait que les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

Article L 2326-1

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les DP constituent la délégation du personnel au CE et au CHSCT. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au 1er alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des DP, des membres du DE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L 2327-1.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces institutions. La durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, de manière que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Si le renouvellement du CE et des DP est prévu le 15 décembre 2015, le renouvellement du CHSCT le 20 janvier 2016, l'employeur pourra mettre en place la DUP le 15 décembre 2015, les mandats de la délégation du personnel au CHSCT étant réduits.

Si le renouvellement du CHSCT est prévu le 15 décembre 2015, le renouvellement des DP et du CE le 10 novembre 2017, l'employeur pourra mettre en place la DUP, les

mandats des DP et des membres élus du CE étant réduits.

L'alignement, prévu par la loi, de la durée des mandats de la délégation du personnel au CHSCT aura pour effet de réduire, à terme, l'importance des prorogations ou réductions de mandats.

Nombre de représentants

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel sera fixé par décret.

Article L 2326-2-1

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'État. Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L 2314-3 et L 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel.

Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, d'après les indications reçues du ministère du Travail, ce nombre s'établirait comme suit :

Entreprises	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	5	5
De 75 à 99 salariés	6	6
De 100 à 124 salariés	7	7
De 125 à 149 salariés	8	8
De 150 à 174 salariés	9	9
De 175 à 199 salariés	10	10
De 200 à 249 salariés	11	11
De 250 à 299 salariés	12	12

Le nombre réglementaire de représentants du personnel constituant la DUP peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales devant être invités à la négociation du protocole préélectoral pour les élections des DP et du CE.

Organisation

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

- la délégation est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;
- le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés au sein de la DUP exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du CHSCT
- un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les consulta-

- tions rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance ;
- lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions ;
- lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune ;
- les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;
- les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative.

Heures de délégation

Concernant les heures de délégation, il est prévu que les membres titulaires de la DUP disposeront du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Ce temps ne pourra excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures qui sera fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la DUP.

Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, ce nombre s'établirait comme indiqué dans le tableau ci-après :

Seuils	Crédit d'heures mensuel par représentant	Nombre de représentants	Total
50 - 74	13	5	65
75 - 99	14	6	84
100 - 124	15	7	105
125 - 149	17	8	136
150 - 174	18	9	162
175 - 199	19	10	190
200 - 249	19	11	209
250 - 299	19	12	228

Ce temps pourra être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne pourra conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation seront précisées par décret.

Le délégué disposant d'un crédit de 14 heures mensuelles (entreprise de 75 à 99 salariés) pourra prendre jusqu'à 21 heures de délégation au cours d'1 mois. Celui disposant de 18 heures mensuelles (entreprise de 150 à 174

salariés) pourra prendre jusqu'à 27 heures.

Par ailleurs, les membres titulaires de la DUP pourront, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informeront l'employeur. Cette répartition ne pourra conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Suppression de la DUP

Par décision unilatérale de l'employeur (Article L 2326-7)

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique, décider de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres. Il procède alors sans délai à l'organisation de l'élection des DP, des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions du code du travail relatives à chacune de ces institutions. Le mandat des membres de la DUP est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

A la suite d'une diminution de l'effectif de l'entreprise (Article L 2326-8)

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 50 salariés et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif reste au moins égal à 11 salariés. Aux termes de l'article L 2322-7, lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement de la DUP, l'employeur peut la supprimer.

A la suite d'une augmentation de l'effectif de l'entreprise (Article L 2326-9)

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme. A l'échéance de celui-ci, les institutions représentatives du personnel peuvent être regroupées au sein de la nouvelle instance commune. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, en application des dispositions relatives à chacune des institutions concernées.

Entrée en vigueur

La délégation unique du personnel est en théorie entrée en vigueur le 19 août 2015, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Toutefois, plusieurs de ses modalités devant être précisées par décret, l'application effective de la mesure est subordonnée à leur parution. Pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique à la date d'entrée en vigueur de

la nouvelle DUP, l'employeur peut décider, après consultation de ses membres, de maintenir la délégation exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant le 19 août 2015, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours. A l'issue de cette période, il devra mettre en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation :

- soit une DUP nouvelle formule,
- soit un CE, des DP et un CHSCT.

2. Entreprises de plus de 300 salariés

La création d'une instance commune regroupant des institutions représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT) sera possible par accord dans les entreprises de plus de 300 salariés.

L'accord devra être majoritaire et précisera la composition, les modalités d'élection des représentants et les modalités de fonctionnement de cette instance commune.

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est désormais possible de prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ou de 2 de ces institutions représentatives au sein d'une instance commune exerçant l'ensemble des attributions des institutions regroupées.

Contrairement à la nouvelle DUP qui devra regrouper les 3 institutions, l'instance commune pourra n'en regrouper que 2. En pratique, 4 configurations sont concevables :

DP + CE

DP + CHSCT

CE + CHSCT

DP + CE +
CHSCT

L'employeur ne semble pas tenu de consulter les instances regroupées. En effet, contrairement à ce qui est prévu pour la nouvelle DUP, la loi ne le prévoit pas. Et le CE ne devrait pas avoir à être consulté sur le projet d'accord, puisque la loi supprime cette obligation

Article L 2391-1

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de 2 de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

Mise en place par accord collectif majoritaire

L'instance commune doit être prévue par un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il ressort du texte de l'article L 2391-1 que l'accord collectif créant l'institution commune est, en principe, un accord d'entreprise.

Cet accord est à majorité renforcée. Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, cette exigence est liée au caractère sensible du sujet et à son impact important sur la vie de l'entreprise.

Remarque : majorité renforcée

- qu'une telle majorité n'est exigée que dans 3 autres cas :
 - accord de maintien dans l'emploi (article L 5125-4),
 - accord prévoyant les plans de sauvegarde de l'emploi (article L 1233-24-1),
 - accord dérogeant à la périodicité des négociations obligatoires d'entreprise (article L 2242-20) ;
- que les accords « de droit commun » doivent avoir été signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des mêmes élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition des syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages à ces élections.

La mise en place de l'instance commune a lieu :

- lors de la constitution des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du CHSCT
- ou
- lors du renouvellement de l'une de ces institutions (article L 2391-1, al. 3).

L'accord créant l'instance prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions regroupées, de manière que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance (article L 2391-1, al. 4).

Remarque : après la conclusion d'un accord regroupant 2 ou 3 IRP, la mise en place de l'instance commune peut avoir lieu au plus proche renouvellement de l'une des institutions en cause.

En principe, aucune prorogation ou réduction de mandat ne sera nécessaire si l'instance ne regroupe que les délégués du personnel et le comité d'entreprise, le mandat des élus de ces 2 institutions étant de 4 ans et les élections ayant lieu à la même date. Il n'en sera autrement que si le mandat des DP ou des élus du CE a été réduit par accord collectif, ainsi que cela est autorisé par la loi.

Des prorogations ou réductions importantes s'imposeront

aussi si l'instance comprend le CHSCT, puisque le mandat de la délégation du personnel est de actuellement 2 ans. Mais cette difficulté disparaîtra à terme avec l'allongement du mandat des membres du CHSCT.

Entreprise comprenant plusieurs établissements

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance commune peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements (article L 2391-2).

Ainsi, les instances communes peuvent revêtir des configurations différentes selon les établissements. Au sein d'une entreprise, un établissement pourra par exemple prévoir de regrouper les DP et le CE, un autre de fusionner le CE et le CHSCT et un 3ème de conserver les 3 instances.

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord pris à la majorité renforcée peut prévoir la création de l'instance commune (article L 2391-3).

Ainsi, si l'employeur ne parvient pas à obtenir un accord d'entreprise, il pourra procéder par accord d'établissement.

Remarque : l'instance commune peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une UES regroupant au moins 300 salariés, quel que soit leur effectif. L'accord créant l'instance est alors conclu :

- soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES,
- soit au niveau de celle-ci. Dans ce cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (article L 2391-4).

Représentants du personnel

Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance commune est fixé par l'accord d'entreprise ou d'établissement qui la crée.

Ce nombre ne peut pas être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement (article L 2392-1)

Article L 2392-1

L'accord mentionné aux articles L 2391-1 ou L 2391-3 définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Les représentants syndicaux, présents au comité d'entreprise ou d'établissement, assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise avec voix consultative (article L 2392-2).

Article L 2324-2

Sous réserve des dispositions applicables dans les

entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L 2324-15.

Les mêmes personnes que celles assistant, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au CHSCT. L'inspecteur du travail doit être prévenu de ces réunions et peut également y assister (article L 2392-2).

Les élections des membres de l'instance commune, calquées, selon le cas, sur celles du CE ou des DP, se déroulent :

- dans les conditions prévues pour l'élection des membres du comité d'entreprise si l'instance commune intègre le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- dans celles prévues pour l'élection des délégués du personnel dans les autres cas (article L 2392-3).

Attributions

L'instance commune exerce l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement (article L 2391-1, al. 1).

Ainsi, si l'accord créant l'instance commune peut prévoir des modalités de fonctionnement allégées et, peut-être, un nombre de représentants du personnel et des crédits d'heures moins élevés, les attributions des institutions regroupées restent inchangées.

A noter qu'il en est de même pour la nouvelle DUP.

Conditions de fonctionnement

Quel que soit la configuration de l'instance, l'accord d'entreprise ou d'établissement créant l'instance commune fixe (pas obligatoire) les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

- le nombre minimal de réunions, au moins égal à une réunion tous les 2 mois ;
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;
- le nombre d'heures de délégation dont les membres de l'instance bénéficient pour l'exercice de leurs attributions, au moins égal à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance (article L 2393-1) ;
- le nombre de jours de formation dont les membres de l'instance bénéficient pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut pas être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État (article L 2393-1).

Lorsque l'instance commune inclut le CHSCT, l'accord collectif qui la crée doit aussi fixer :

- la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail ; peuvent être confiées à cette commission, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

- un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au moins égal à 4 par an (article L 2393-1, 6°).

Ainsi, lorsque l'instance commune inclut le CHSCT, la création d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire, mais l'instance n'est pas tenue de lui déléguer ses attributions en la matière.

L'accord collectif créant l'instance commune peut prévoir, mais ce n'est pas une obligation, la mise en place des commissions suivantes (article L 2393-2) :

Commissions	Articles
économique	article L 2325-23
de la formation	article L 2325-26
d'information et d'aide au logement des salariés	article L 2325-27
de l'égalité professionnelle	article L 2325-34
dès lors que l'instance commune remplit les critères définissant les grands comités d'entreprise (article L 2325-34-1), la mise en place d'une commission des marchés est obligatoire	article L 2393-2

A défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'État (article L 2393-3).

Les autres règles de fonctionnement sont celles prévues (article L 2393-3) :

- lorsque l'instance commune comprend le comité d'entreprise ou d'établissement, pour le comité d'entreprise (partie II, livre III, titre II, chapitre V du code du travail) ;
- dans les autres cas, pour le CHSCT (partie II, livre VI, titre I, chapitre IV du code du travail).

Les autres règles de fonctionnement du comité d'entreprise sont les suivantes.

Articles	Contenu
L 2325-1	Présidence du CE, désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint
L 2325-2	Règlement intérieur du CE
L 2325-3	Prise en compte des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées

L 2325-5	Secret professionnel et obligation de discrétion
L 2325-6 à 10	Modalités d'utilisation des heures de délégation et cas particulier des entreprises de travail temporaire
L 2325-11	Déplacements des élus du CE et des représentants syndicaux
L 2325-12 et L 2325-13	Mise à la disposition du CE d'un local et du matériel nécessaire et réunions d'information
L 2325-14	Fréquence des réunions
L 2325-12 à 2325-13	Établissement et communication de l'ordre du jour
L 2325-18 et L 2325-19	Vote et délibérations du CE
L 2325-20 et L 2325-21	Procès-verbal des réunions du CE
L 2325-22 à L 2325-34-4	Commissions du CE
L 2325-35 à L 2325-42-1	Expertises du CE
L 2325-43	Subvention de fonctionnement
L 2325-44	Stage de formation économique des membres du CE
L 2325-45 à L 2325-58	Établissement et contrôle des comptes du CE

Les « autres » règles de fonctionnement du CHSCT sont les suivantes.

Articles	Contenu
L 4614-1 et L 4614-2	Présidence, décisions et résolutions du CHSCT
L 4614-3 à L 4614-6	Modalités d'utilisation des heures de délégation
L 4614-8	Ordre du jour
L 4614-9	Informations et moyens du CHSCT, secret professionnel et obligation de discrétion
L 4614-12 à L 4614-13	Expertises
L 4614-14 à L 4614-16	Régime du temps de formation des membres du CE

Suppression

La dénonciation de l'accord d'entreprise ou d'établissement créant l'instance commune prend effet dès la fin du préavis défini à l'article L 2261-9 du code du travail (3 mois). L'employeur procède sans délai à l'élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Le mandat des membres de l'instance est pro-

rogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions (article L 2394-1).

A noter : l'article L 2394-1 nouveau du code du travail déroge au droit commun de la dénonciation des accords collectifs, qui prévoit leur survie provisoire pendant un certain délai (1 an en principe sauf accord de substitution).

Entrée en vigueur

Faute de dispositions particulières sur ce point, les dispositions relatives à l'instance commune entrent en vigueur dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Toutefois, plusieurs de ses modalités devant être précisées par décret, l'application effective de la mesure est subordonnée à sa parution.

Un décret en Conseil d'État devra notamment fixer le nombre minimal d'élus titulaires et suppléants de l'instance commune, le nombre minimal de leurs heures de délégation et de jours de formation dont ils devront bénéficier.

B. Les nouvelles règles des CE

L'article 18 de la loi simplifie de façon substantielle les obligations des employeurs en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise mais il élargit les cas où le comité d'entreprise peut faire appel à un expert rémunéré par l'employeur. Employeurs et comités bénéficient d'un délai pour s'approprier ces nouvelles règles puisqu'elles n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2016.

Au plan formel, l'article 18 procède à un réaménagement complet des articles du code du travail afférents aux attributions économiques du comité d'entreprise (soit principalement les articles L 2323-1 à L 2323-82). Il supprime notamment l'ensemble des textes actuels relatifs à la consultation sur la formation professionnelle (soit les articles L 2323-33 à L 2323-43).

1. Employeur et CE : de nouveaux rendez-vous annuels

L'article 18 de la loi substitue 3 rendez-vous annuels, consacrés aux orientations stratégiques, à la situation économique et financière et à la politique sociale, à l'ensemble des obligations récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise (article L 2323-6).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation d'informer trimestriellement le comité d'entreprise s'ajoutera aux 3 consultations annuelles. En revanche, les entreprises de taille inférieure n'auront plus d'obligation d'information trimestrielle.

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques continuera, comme aujourd'hui, d'être consacrée aux orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Mais elle devra en outre porter sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et sur les orientations de la formation professionnelle. Le comité d'entreprise continuera de pouvoir se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans le cadre de cette consultation dont le déroulement ne sera pas modifié (article L 2323-10).

Aujourd'hui organisée au niveau de l'entreprise, cette consultation pourra être menée au niveau du groupe. Mais uniquement si un accord de groupe a été conclu à cet effet prévoyant les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe (qui resteront consultés sur les conséquences des orientations) et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe (article L 2323-11).

Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Une consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise est instituée. Elle porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). L'avis rendu par le comité dans le cadre de cette consultation est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (article L 2323-12).

Le défaut de consultation sur la politique de recherche demeure sanctionné par la suspension des aides publiques (article L 2323-12 transféré à l'article L 2323-55). De même, en cas d'utilisation non conforme du CICE, le comité reste investi de ses prérogatives actuelles (articles L 2323-26-2 et L 2323-26-3 transférés aux articles L 2323-56 et L 2323-57).

En vue de cette consultation, des informations précisément définies sont mises à la disposition du comité dans la base de données. Le comité d'entreprise peut en outre se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur.

Comme aujourd'hui, dans les sociétés commerciales, le comité d'entreprise pourra convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise pour recevoir leurs explications (article L 2323-13, 2^o).

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise

Le comité d'entreprise sera consulté une fois par an sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail

et l'emploi.

Cette consultation portera sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou d'accord sur le droit d'expression (article 2323-15).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette consultation porte également sur le bilan social de l'entreprise (article L 2323-20).

Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise bénéficie, comme aujourd'hui, du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Il peut également continuer à lui confier la réalisation d'études portant sur des matières de sa compétence (article L 2323-16).

Comme pour les 2 autres consultations annuelles :
- l'information du comité en vue de cette consultation se fera via la base de données économiques et sociales (y

compris pour le bilan social) et la liste des informations à communiquer sera précisément définie par décret ;
- le comité pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur.

En outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Les informations de la base afférentes à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise devront être mises à la disposition de l'inspecteur du travail accompagnées de l'avis du comité dans les 15 jours suivant la réunion (article L 2323-18).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il en ira de même des informations du bilan social et de l'avis du comité sur ce bilan (article L 2323-24).

Les informations de ce bilan continueront d'être mises à la disposition de tout salarié, sur demande (article L 2323-24).

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des cas dans lesquels le CE doit être régulièrement consulté.

	Avant	Après
Consultations récurrentes du comité	17 obligations d'information et/ou de consultation annuelles : - Orientations stratégiques de l'entreprise (article 2323-7-1) ; - Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (article L 2323-12) ; - Crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE) (article L 2323-26-1) ; - Durée et aménagement du temps travail (article L 2323-29) ; - Heures supplémentaires (article L 3121-11) ; - Mise ou remise au travail des salariés handicapés (article L 2323-30) ; - Logement (article L 2323-31) ; - Orientations de la formation professionnelle (article L 2323-33) ; - Plan de formation (article L 2323-34 à L 2323-36) ; - Compte personnel de formation, périodes et contrats de professionnalisation (article L 2323-37) ; - Stages (article L 2323-38) ; - Apprentissage (articles L 2323-41 à L 2323-43) ; - Situation économique (articles L 2323-47 et L 2323-55) et aides attribuées au titre du contrat de génération (article L 5121-20) ; - Égalité professionnelle (articles L 2323-47 et L 2323-57) ; - Droit d'expression des salariés (article L 2281-12) ; - Bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés ; - Autres consultations propres aux entreprises d'au moins 300 salariés (article L 2323-56).	3 consultations annuelles portant respectivement sur : - les orientations stratégiques de l'entreprise ; - la situation économique et financière de l'entreprise ; - la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

2. De nouveaux cas de recours à l'expert

rémunéré par l'employeur lors de chacune des 3 consultations annuelles (article L 2325-35).

A compter du 1^{er} janvier 2016, le comité d'entreprise pourra se faire assister par un expert-comptable

Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	C'est déjà le cas. Donc rien ne changera, y compris en ce qui concerne l'obligation pour le comité d'en financer 20 % dans la limite du tiers de son budget annuel (cette obligation de financement est toutefois transférée au dernier alinéa du nouvel article L 2323-10).
Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	La nouvelle expertise se substitue à celles auxquelles le comité pouvait faire procéder lors de l'examen annuel des comptes et, dans la limite de 2 fois par exercice, lors de la remise des documents de gestion prévisionnelle. Elle pourra porter sur les mêmes données, celles-ci étant versées dans la base servant de support à la consultation.
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise	Le comité pourra aussi se faire assister par un expert-comptable lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'objet de la nouvelle expertise « politique sociale » n'étant pas précisément défini, on peut d'ores et déjà gager que la mission de l'expert sera une source de contentieux.

La négociation sur l'égalité professionnelle pourra s'appuyer sur une expertise spécifique Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise pourra, à compter du 1er janvier 2016, recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

conditions prévues à l'article L 2325-38, c'est-à-dire, comme pour l'expert en nouvelles technologies, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la majorité des élus ou, à défaut d'accord, sur décision du président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Le recours à cet expert technique se fera dans les

Le tableau ci-dessous expose les cas de recours à un expert avant et après la loi

Expert rémunéré par l'employeur	
Avant	Après
Possibilité pour le comité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur dans le cadre : - de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ; - de l'examen annuel des comptes de l'entreprise et, dans la limite de 2 fois par exercice, de l'examen des documents de gestion prévisionnelle ; - des opérations de concentration ; - du droit d'alerte économique ; - d'un projet de licenciement collectif pour motif économique ; - d'une OPA (offre publique d'acquisition).	Possibilité pour le comité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur dans le cadre : - de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ; - de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ; - de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; - des opérations de concentration ; - du droit d'alerte économique ; - d'un projet de licenciement collectif pour motif économique ; - d'une OPA (offre publique d'acquisition).
Possibilité pour le comité de se faire assister par un expert technique rémunéré par l'employeur à l'occasion : - d'un projet important d'introduction de nouvelle technologie. Possibilité pour le comité de mandater un expert afin qu'il apporte son analyse aux syndicats pour préparer les négociations : <ul style="list-style-type: none"> • d'un accord de maintien dans l'emploi ; • d'un accord collectif majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi. 	Possibilité pour le comité de se faire assister par un expert technique rémunéré par l'employeur à l'occasion : - d'un projet important d'introduction de nouvelle technologie ; - de la négociation sur l'égalité professionnelle Possibilité pour le comité de mandater un expert afin qu'il apporte son analyse aux syndicats pour préparer les négociations : <ul style="list-style-type: none"> • d'un accord de maintien dans l'emploi ; • d'un accord collectif majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi ; • sur l'égalité professionnelle.

3. Contenu de la base de données enrichi et clarifié

A compter du 1^{er} janvier 2016, les textes sur la base de données économiques et sociales seront transférés des articles L 2323-7-2 et L 2323-7-3 aux articles L 2323-8 et L 2323-9 nouveaux du code du travail.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT devront être mis à la disposition de ses membres dans la base de données (articles L 2323-8 et L 2323-9). Ce sera notamment le cas du rapport annuel de prévention.

En revanche, comme pour le comité d'entreprise, les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'un envoi d'informations à ses membres (article L 2323-9).

Les thèmes abordés par la base de données économiques et sociales sont listés par le code du travail. A compter du 1^{er} janvier 2016, cette liste sera transférée à l'article L 2323-8 et sera enrichie d'un volet sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Ce volet comprendra :

- un diagnostic et une 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 ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Le contenu de la base est clarifié. En effet, les informations à y mettre pour chacune des consultations récurrentes du comité d'entreprise sont précisées par décret. Le contenu prévu par ce texte pourra varier selon que l'entreprise compte moins de ou au moins 300 salariés (articles L 2323-8, L 2323-14, L 2323-19 et L 2323-27), mais il concerne obligatoirement, pour les 2 nouvelles consultations, les informations mentionnées dans le tableau ci-dessous (articles L 2323-13, L 2323-17 et L 2323-20). Les entreprises peuvent toutefois adapter ce contenu par accord collectif d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles n'auront pas à figurer dans la base de données, car elles seront considérées comme des informations ponctuelles.

Consultation sur la situation économique et financière

- les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (ces informations devraient être tenues à la disposition de l'autorité admi-

nistrative) ;

- pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que les communications et copies transmises aux actionnaires et le rapport des commissaires aux comptes ;
- pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L 251-13 du même code, les documents établis en application de cet article et des articles L 232-3 et L 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels au sens de l'article L 2325-5 du code du travail ;
- pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;
- les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et sur leur utilisation ;
- les informations sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (c'est-à-dire les informations et les indicateurs mentionnés n° 17 ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle) ;
- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la durée du travail portant sur : les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ; à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ; le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ; le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ; la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus par l'article L 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
- les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présenté par l'employeur au CHSCT ;
- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de

- guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
 - les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
 - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les données relatives au bilan social.

L'article 18 de la loi met fin, à compter du 1^{er} janvier 2016, à l'ambiguïté actuelle du code du travail sur la question de savoir si la mise à disposition des informations dans la base de données économiques et sociales dispense d'établir les différents rapports ou bilans transmis de manière récurrente au comité d'entreprise.

D'abord, comme indiqué plus haut, pour chacune des consultations récurrentes, il est clairement énoncé que les informations seront mises à disposition dans la base.

Ensuite, s'agissant du bilan social, les textes sont réécrits afin de supprimer toute référence à l'obligation d'établir un bilan, seule demeurant l'obligation de consulter le comité sur ce bilan dont les données seront mises à disposition dans la base.

Enfin, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'obligation d'établir un rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise est purement et simplement supprimée.

Il en va de même, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, du rapport sur la situation économique et du rapport sur la situation comparée hommes-femmes.

Mais, comme on l'a vu, la majorité des données figurant dans ces rapports seront reprises dans base.

Au plan formel, l'article 18 abroge les articles L 2323-47 et L 2323-55 à L 2323-58 du code du travail, qui imposaient la rédaction des rapports sur la situation économique et sur la situation comparée, des hommes et des femmes, et modifie l'article L 5121-20 relatif au contrat de génération, lequel renvoyait, pour le contrôle des aides, au rapport sur la situation économique.

Pour le bilan social, il transfère la réglementation aux articles L 2323-20 à L 2323-27 nouveaux du code du travail.

Ces nouveaux articles tiennent compte du fait que les données seront à insérer dans la base et que la consultation sur le bilan sera concomitante à celle sur la politique sociale de l'entreprise. Pour le reste, ils reprennent les anciens textes à l'identique.

4. Les accords collectifs échappent au comité d'entreprise

A partir du 1^{er} janvier 2016, les projets d'accord collectif,

leur révision ou leur dénonciation ne seront plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (article L 2323-2).

Article L 2323-2 (différé)

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L 2323-42, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Il en ira de même des projets d'accord d'intéressement (l'article L 3312-7 du code du travail prévoyant une telle consultation est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2016) et, des projets d'accord de participation ou de plan d'épargne salariale.

Enfin, les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale dont le comité d'entreprise n'est pas signataire ne seront plus tenues de consulter cette instance avant leur renouvellement ou prorogation (les dispositions de l'article L 2323-18 du code du travail imposant une telle consultation ne sont pas reprises dans la version du code du travail entrant en vigueur en 2016).

5. Autres attributions ponctuelles recodifiées (sans modifications)

A compter du 1^{er} janvier 2016, les attributions économiques ponctuelles du comité seront maintenues en l'état et regroupées dans le code du travail, pour les distinguer des 3 consultations annuelles récurrentes, sous deux sous-sections :

- l'une intitulée « Consultations et informations ponctuelles du comité » ;
- l'autre dénommée « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques ».

Seule exception à ce regroupement : la consultation sur la marche générale de l'entreprise (article L 2323-6) est transférée dans les principes généraux, à l'article L 2323-1 du code du travail.

On trouvera ci-après 2 tableaux de correspondance entre la codification actuelle et celle qui prévaudra à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les attributions ponctuelles du comité d'entreprise.

Consultations et informations ponctuelles du comité		Avant	Après
Communication d'une documentation économique après chaque élection		Article L 2323-7	Article L 2323-28
Introduction de nouvelles technologies		Articles L 2323-13 et L 2323-14	Articles L 2323-29 et L 2323-30
Restructuration et compression des effectifs		Articles L 2323-15 et L 2323-16	Articles L 2323-31 et L 2323-32
Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise		Articles L 2323-19 et L 2323-20	Articles L 2323-33 et L 2323-34
Offre publique d'acquisition		Articles L 2323-21 à L 2323-26-1 B	Articles L 2323-35 à L 2323-45
Conditions de travail	Problèmes généraux	Article L 2323-27	Article L 2323-46
	Techniques et méthodes de recrutement	Article L 2323-32	Article L 2323-47
Sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire		Articles L 2323-44 et L 2323-45	Articles L 2323-48 et L 2323-49

Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques		Avant	Après
Droit d'alerte économique		Articles L 2323-50 à L 2323-54	Articles L 2323-78 à L 2323-82
Aides publiques	Recherche et développement technologique	Article L 2323-12	Article L 2323-55
	CICE	Articles L 2323-2-2 et L 2323-26-3	Articles L 2323-56 et L 2323-57
Droit d'alerte sociale	Accroissement important des CDD et contrats temporaires	Article L 2323-53	Article L 2323-58
	Recours abusif aux CDD et contrats de travail temporaire	Article L 2323-54	Article L 2323-59
Informations trimestrielles (entreprises d'au moins 300 salariés)		Articles L 2323-50 à L 2323-54	Articles L 2323-60 et L 2323-61 (1)
<i>(1) Les articles L 2323-60 et L 2323-61 ne reprennent pas les termes des anciens articles L 2323-50 à L 2323-54. Les obligations des employeurs sont a priori allégées mais elles seront précisées par décret.</i>			

C. Les nouvelles règles des CHSCT

1. Conditions de mise en place du CHSCT

Outre la possibilité d'intégrer le CHSCT dans la délégation unique du personnel et dans l'instance commune de représentation des entreprises d'au moins 300 salariés, la loi modifie le périmètre d'implantation de cette instance.

Jusqu'à présent, l'article L 4611-1 du code du travail n'imposait la mise en place d'un CHSCT que dans les établissements d'au moins 50 salariés. Une lecture littérale de ce texte impliquait que les salariés appartenant à un établissement ne remplissant pas cette condition d'effectif n'étaient couverts par aucun CHSCT, et ce, même si l'entreprise à laquelle cet établissement appartient comptait au moins 50 salariés ou si un autre de ses établissements était doté d'un CHSCT.

Afin d'éviter cet écueil, la présente loi modifie l'article L 4611-1 de manière à ce que tous les salariés des

entreprises d'au moins 50 salariés soient désormais rattachés à un CHSCT.

Ainsi, les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans chacun de leurs établissements atteignant cet effectif. Lorsque l'entreprise est constituée uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, un CHSCT doit être mis en place dans au moins l'un d'entre eux et couvrir l'ensemble du personnel de l'entreprise (article L 4611-1).

Article L 4611-1

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si

l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En l'absence de précision sur ce point, ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Exemples

- Soit une entreprise de 149 salariés comportant un établissement A comptant 70 salariés et un établissement B en comptant 79
 - chacun de ces établissements doit être doté d'un CHSCT
- Soit une entreprise de 235 salariés composée de 3 établissements ayant respectivement 102 (A), 88 (B) et 45 salariés (C)
 - un CHSCT doit être mis en place dans les établissements A et B ; les salariés de l'établissement C doivent être rattachés à l'un ou l'autre de ces CHSCT
- Soit une entreprise de 70 salariés composée de 2 établissements dont l'un a 39 salariés et l'autre 31
 - un CHSCT doit être constitué dans l'un de ces établissements, cette instance devant alors représenter l'ensemble des salariés de l'entreprise

Tirant les conséquences de la modification légale du périmètre d'implantation des CHSCT, la loi précise en parallèle que les délégués du personnel ne sont plus investis des missions dévolues au CHSCT que dans les établissements de moins de 50 salariés qui ne sont pas rattachés à un CHSCT (article L 4611-3).

Sont ainsi visées les entreprises de moins de 50 salariés.

Article L 4611-3
Dans les établissements de moins de 50 salariés, lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Conformément à l'article L 4611-4 du code du travail non modifié, l'inspecteur du travail peut toujours, dans ce dernier cas, imposer la création d'un CHSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le tableau ci-après résume les principales modifications apportées par la loi.

	Avant	Après
Périmètre d'implantation du CHSCT	Établissement d'au moins 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'au moins 50 salariés • Si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'est composée que d'établissements de moins de 50 salariés, le CHSCT est mis en place dans au moins l'un d'eux • Dans tous les cas, les salariés des établissements non pourvus d'un CHSCT sont rattachés au CHSCT d'un autre établissement

2. Une durée des mandats allongée

Actuellement, les membres du CHSCT ont un mandat d'exercice d'une durée de 2 ans.

Le CHCST est composé de l'employeur (qui préside l'instance) et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du CE et des délégués du personnel.

Cela n'est pas modifié mais il est précisé que la durée du mandat des membres du CHSCT prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désigné.

Article L 4613-1
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

De ce fait, le mandat des membres du CHSCT peut avoir une durée allant jusqu'à 4 ans, contre 2 ans avant l'adoption de la loi.

Cette disposition sur la durée de mandat des membres du CHSCT prend effet à compter du prochain renouvellement des mandats en cours.

3. L'obligation de se doter d'un règlement intérieur

Bien qu'il ait été fortement conseillé d'en avoir un, il ne s'agissait pas d'une obligation.

Désormais, le CHCST doit déterminer les modalités de

son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions dans un règlement intérieur.

Article L 4614-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Il est toujours prévu que les décisions du comité CHCST portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Il est toutefois désormais précisé que le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

4. Consultations du CHSCT

Rappelons-le, le CHCST doit être consulté avant :

- toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Article L 4612-8-1

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Désormais, il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, les membres du CHSCT ou de l'instance de coordination, disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leur compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises, qui est défini par un accord entre l'employeur et l'instance et qui ne peut être inférieur à 15 jours.

A défaut d'accord, les délais dans lesquels les avis sont rendus seront définis par un décret qui paraîtra prochainement.

A l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.

Article L 4612-8

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le CHSCT et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CHSCT ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les 2 comités sont consultés sur le même projet.

A l'expiration de ces délais, le CHSCT et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

D. Les nouvelles règles de la négociation collective

L'article 19, I à VI et XII de la loi modifie le nombre, la périodicité et le contenu des négociations obligatoires dans l'entreprise, et place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur du nouveau dispositif de négociation.

Article L 2242-1

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

a) chaque année, une négociation sur la rémunération, le

temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

b) chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

c) tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au 1er alinéa de l'article L 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les obligations de négocier dans l'entreprise, telles qu'actuellement prévues par le code du travail sont regroupées autour de 3 blocs.

Avant	Après
Salaires effectifs	Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
Durée effective et organisation du temps de travail *	
Intéressement, participation et épargne salariale	
Égalité femmes/hommes *	Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés *	
Protection sociale complémentaire des salariés *	
Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	
Prévention de la pénibilité *	
Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale	Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises d'au moins 300 salariés
GPEC et prévention des conséquences des mutations économiques	
Déroulement de carrière des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions	
Contrat de génération	

Indépendamment de la loi, il existe déjà une négociation dite de qualité de vie au travail, prévue par l'article 33 de la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014, mais il s'agit d'un dispositif expérimental applicable jusqu'au 31 décembre 2015 permettant, par voie d'accord, de regrouper dans une négociation unique les négociations sur les thèmes signalés par une étoile* dans le tableau ci-avant.

1. Une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

- Cette négociation devra porter sur (article L 2242-5) :
- les salaires effectifs ;
 - la durée et l'organisation du travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation pourra également porter sur la réduction du temps de travail ;
 - le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
 - l'intéressement, la participation et l'épargne salariale,

à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.

S'il y a lieu, la négociation portera également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du Perco et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises ayant reçu l'agrément entreprise solidaire d'utilité sociale. Les groupements d'employeurs sont soumis à la même obligation.

Dans les entreprises concernées, cette négociation pourra avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts (article L 2242-5, al. 6).

2. Une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes / hommes et la qualité de vie au travail

Égalité femmes/hommes au cœur du dispositif

La négociation devra porter sur les objectifs et les

mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois (article L 2242-8, al. 3).

Cette négociation s'appuiera sur la nouvelle rubrique Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise introduite dans la base de données économiques et sociales par l'article L 2323-8, 1° bis du code du travail réécrit.

Elle devra également porter sur le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel et les conditions de prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations (article L 2242-8, al. 4).

En l'absence d'accord collectif concernant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- la négociation annuelle sur les salaires effectifs portera également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- l'employeur devra établir un plan d'action destiné à assurer une telle égalité. A défaut, l'entreprise sera passible d'une pénalité financière

Le plan d'action devra être déposé auprès de l'administration. La synthèse de ce plan sera affichée sur les lieux de travail et pourra être portée à la connaissance des salariés par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle devra également être tenue à la disposition de toute personne qui la demanderait et être publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe (article L 2242-8, al. 5).

A noter : la loi ne précise pas les modalités de dépôt du plan d'action auprès de l'autorité administrative. Les règles devraient demeurer inchangées et le dépôt s'effectuer selon les conditions prévues aux articles D 2231-2 à D 2231-4 du code du travail, comme le prévoient actuellement les articles D 2323-9-2 (pour les entreprises de moins de 300 salariés) et D 2323-12-2 (pour les entreprises d'au moins 300 salariés) du code du travail.

Les autres sujets de cette négociation annuelle

La négociation devra également porter sur (article L 2242-8, al. 2 et al. 7 à 11) :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

(notamment conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi et actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap) ;

- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, sur la base des garanties minimales devant être mises en place par l'employeur d'ici au 1er janvier 2016 (articles L 911-7 et D 911-1 à D 911-3 du code de la sécurité sociale), d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Cette négociation pourra également porter sur la prévention de la pénibilité (article L 2242-12).

Pour rappel, l'article L 4163-2 du code du travail prévoit une pénalité applicable aux entreprises concernées par cette obligation dans la situation suivante :

- pas de couverture par un accord collectif sur cette question, sans qu'un procès-verbal de désaccord ait été signé dans les entreprises pourvues de DS ;
- pas de plan d'action élaboré.

3. Une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Cette négociation, applicable dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, porte sur (article L 2242-13) :

- la mise en place d'un accord de GPEC ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment en matière de formation, abondement du CPF, VAE, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique « de droit commun ») ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions (article L 2242-13, 6°).

Cette négociation pourra également porter sur le contrat de génération (article L 2242-14).

Pour rappel, l'article L 5121-14 du code du travail prévoit une pénalité applicable aux entreprises dans la situation suivante :

- pas de couverture par un accord collectif sur cette question, sans qu'un procès-verbal de désaccord ait été signé dans les entreprises pourvues de DS ;
- pas de plan d'action élaboré.

Les règles de négociation pourront être adaptées par accord d'entreprise majoritaire

Un accord d'entreprise majoritaire pourra modifier la périodicité des négociations dans l'entreprise pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale. Il pourra aussi adapter leur nombre et/ou regrouper différemment les thèmes de négociation, à condition de ne supprimer aucun thème obligatoire.

Attention : Cette possibilité d'augmenter la périodicité de la négociation obligatoire est réservée aux seules entreprises qui auront conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, qui auront mis en place un plan d'action dédié (article L 2242-20).

S'agissant de la seule négociation sur les salaires, si

un accord en modifie la périodicité, une organisation signataire pourra, au cours de la période fixée par l'accord, demander à ce que cette négociation soit engagée. L'employeur devra alors y faire droit sans délai (article L 2242-20, al. 2).

L'entrée en vigueur effective de ces mesures est différée

L'article 19, XII prévoit que les nouvelles modalités de la négociation obligatoire d'entreprise entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

A titre dérogatoire, les entreprises couvertes à cette date par un accord relatif :

- à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle,
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - aux mesures de lutte contre les discriminations,
 - ou à l'emploi des travailleurs handicapés,
- ne sont soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles modalités prévues par l'article 19 de la loi qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

E. Les nouvelles règles de réunion

1. Des réunions communes à plusieurs IRP

La loi relative au dialogue social et à l'emploi autorise dès aujourd'hui l'employeur à organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel différentes et, à terme, à recourir à la visioconférence.

Lorsqu'un projet nécessite l'information ou la consultation de plusieurs institutions représentatives du personnel (IRP), l'employeur peut organiser des réunions communes.

Article L 23-101-1

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Presque tous les représentants du personnel peuvent être appelés à participer à ces réunions : délégués du personnel, comité d'entreprise, comités d'établissement et comité central d'entreprise, CHSCT et instance de coordination des CHSCT, mais aussi délégation unique du personnel (DUP), nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comités des sociétés européennes, coopératives européennes ou issues de fusions transfrontalières.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

L'employeur inscrit son projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

La possibilité d'organiser des réunions communes est entrée en vigueur le 19 août 2015.

2. Le recours à la visioconférence

L'article 17 de la loi prévoit le recours à la visioconférence pour certaines IRP.

Selon l'article L 2325-5-1 du code du travail, le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Le recours à la visioconférence sera possible pour les IRP suivantes :

Institutions représentatives concernées	Articles du code du travail nouveaux ou complétés
Comité d'entreprise	L 2325-5-1 nouveau
Comité central d'entreprise	L 2327-13-1 nouveau
Comité de groupe	L 2334-2 complété
Comité d'entreprise européen	L 2341-12 nouveau
Comité de la société européenne	L 2353-27-1 nouveau
CHSCT	L 4614-11-1 nouveau
Instance de coordination des CHSCT	L 4616-6 nouveau
Réunions communes aux représentants du personnel	L 23-101-2 nouveau

Par ailleurs, la mise en place de la visioconférence semble être autorisée pour les réunions de la DUP et de la nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les textes relatifs à la DUP renvoyant aux modalités de fonctionnement du CE et ceux relatifs à l'instance commune renvoyant, selon le cas, aux modalités de fonctionnement du CE ou du CHSCT.

Le recours à la visioconférence doit être autorisé par accord entre l'employeur et les IRP concernés.

Les textes ne visent pas un accord collectif mais un accord conclu directement avec les membres de chaque

IRP (membres élus du CE, délégation du personnel du CHSCT,...).

A cet égard, si les articles du code du travail sur la visioconférence sont déjà en vigueur, un décret devra nécessairement déterminer les règles relatives au vote à bulletin secret, pour des raisons de sécurité.

A priori, l'ensemble des réunions des IRP pourra faire l'objet de la visioconférence, en cas d'accord entre les partenaires sociaux. En effet, les textes prévoient qu'en l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

En d'autres termes, l'employeur ne peut, unilatéralement, décider du recours à ce nouveau dispositif pour plus de 3 réunions par an.

Article L 23-101-2

Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret.

F. Les nouvelles règles sur le statut des représentants du personnel

Selon l'enquête Analyses de la DARES, « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? » publiée en 2014, 55 % des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposaient en 2011 d'au moins un salarié exerçant un, voire plusieurs mandats représentatifs d'élu titulaire ou de représentant du personnel désigné.

Ces déclarations conduisent à estimer que 767 000 mandats sont en cours. Pour 33 %, il s'agit de délégués du personnel et pour 22 %, d'élus au comité d'entreprise

ou d'établissement. Les délégués syndicaux représentent 15 % de l'ensemble des mandats. Par ailleurs les déclarations des salariés de ce même champ permettent d'estimer que 6 % d'entre eux, soit environ 600 000 personnes, détiennent au moins un mandat d'élu titulaire ou suppléant, ou de délégué syndical (l'écart avec les 767 000 mandats dans le tableau ci-dessous s'explique par le fait que de nombreux représentants détiennent plusieurs mandats).

Le tableau ci-dessous montre notamment le nombre de mandats titulaires pour chaque type de mandats, ainsi que la part de mandats titulaires non syndiqués.

Type d'IRP	Nombre de mandats titulaires	Répartition des mandats par type de IRP	Part de mandats titulaires non syndiqués	Part d'établissements dans lequel au moins un salarié a un mandat titulaire	Nombre moyen de mandats titulaires par type d'IRP dans les établissements dotés	Nombre moyen de salariés par RP dans les établissements dotés
DP	250 000	33%	31%	46%	2,7	27
CE	170 000	22%	25%	18%	4,5	30
DUP	65 000	8%	53%	8%	3,8	19
DS	116 000	15%	0%	24%	2,4	50
CHSCT	158 000	21%	ND	24%	3	39
RSS	8 000	1%	0%	4%	1	146
Ensemble	767 000	100%	ND	55%	SO	SO

1. La valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

a. Des entretiens de début et de fin de mandat sont mis en place

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiera, 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 pourra 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.

Les élus suppléants ne sont donc pas concernés.

Article L 2141-5

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiera, 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.

L'entretien a lieu à la demande du salarié. Il doit porter sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel effectué tous les 2 ans avec chaque salarié (article L 6315-1).

Article L 6315-1

I. - A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Le salarié peut, à sa demande, se faire accompagner à cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (exemple : collègue de travail, délégué du personnel, délégué syndical). La loi ne prévoit pas, en revanche, la possibilité pour l'employeur de venir, lui aussi, accompagné.

Ces dispositions sont entrées en application le 19 août 2015.

Bénéficient d'un entretien avec leur employeur, au terme

de leur mandat, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien professionnel de fin de mandat permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours de celui-ci et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (article L 2141-5, al. 4).

Article L 2141-5

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 fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il ressort de ce texte, corroboré par les débats parlementaires, que l'entretien de fin de mandat se confond avec l'entretien professionnel, ce dernier servant à valoriser les parcours syndicaux au terme du mandat.

b. Une garantie de non-discrimination salariale pour les titulaires de « gros » crédits d'heures

La garantie de non-discrimination salariale s'applique aux représentants du personnel et syndicaux dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Sont concernés :

- les délégués du personnel,
- les membres élus du comité d'entreprise,
- les représentants du personnel au CHSCT,
- les délégués syndicaux,
- les représentants syndicaux au comité d'entreprise,
- les représentants de section syndicale.

Les représentants du personnel et syndicaux concernés bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables pour ces salariés (article L 2141-5-1).

Il semble impossible pour un employeur de ne pas faire bénéficier un représentant du personnel des augmentations générales de sa catégorie, sauf à commettre un délit d'entrave. Le mécanisme est en revanche plus novateur s'agissant des augmentations individuelles. Il se justifie par le fait que, si ces augmentations sont le reflet du pouvoir de direction de l'employeur, elles sont octroyées en priorité aux salariés présents sur leur poste de travail et qu'il est nécessaire d'en faire bénéficier également les salariés prenant des responsabilités de représentation ou syndicales, à l'image de ce qui se passe pour les femmes en congé maternité.

La rémunération s'entend au sens de l'article L 3221-3 du code du travail.

Article L 3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

c. Validation des compétences acquises au titre d'un mandat

Les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical vont faire l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire.

L'administration est chargée d'établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical.

Ces compétences devront ensuite être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, permettant ainsi aux intéressés d'obtenir une qualification dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience.

L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à l'identification des compétences par les partenaires sociaux et à leur inscription au répertoire par l'administration.

A noter : ce nouveau dispositif vise à valoriser les compétences transversales acquises pendant le mandat et non pas celles spécifiques liées à l'exercice de l'activité syndicale. C'est pourquoi, il est précisé lors des discussions que ce dispositif ne doit pas être confondu avec le mécanisme de la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet déjà aux salariés de faire valider leur expérience professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Article L 6112-4

Les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après avis de

la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^{ème} alinéa du II de l'article L 335-6 du code de l'éducation. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

Un recensement des certifications ou parties de certification comportant ces compétences et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles est annexé à la liste mentionnée au 1^{er} alinéa du présent article.

2. Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Afin de faire progresser la représentation des femmes, à compter du 1er janvier 2017, il est prévu, aussi bien en ce qui concerne l'élection des délégués du personnel (titulaires et suppléants) que des membres du CE (titulaires et suppléants) que les listes de candidats respectent une composition sexuée équilibrée ainsi qu'une alternance de femmes et d'hommes en tête de liste.

L'article 7 a inséré plusieurs articles dans le code du travail sur la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Cette parité vaut pour :

- les élections DP, CE et de tout autre représentant du personnel (délégué syndical) ;
- la désignation des conseillers prud'hommes

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes, présentés de manière alternée, correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Cela s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Les listes électorales sont établies par les organisations syndicales qui remplissent les conditions suivantes :

- respect des valeurs républicaines, d'indépendance ;
- légalement constituées depuis au moins 2 ans ;
- dont le champ géographique ou professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Lorsque l'application de cette disposition n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5

- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple : il y a 7 sièges à pourvoir, (et donc 7 candidats à inscrire sur la liste), dans une entreprise où l'électorat est composé à 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

La liste de candidats devra être composée de 4 femmes et de 3 hommes.

Détail du calcul :

7 x 60 % = 4,2, arrondi à l'entier inférieur : 4

4 x 40 % = 2,8, arrondi à l'entier supérieur : 3

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Article L 2314-24-1

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du 1er alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des 2 sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues entraîne, selon le cas :

- l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.
- l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces

prescriptions.

Article L 2314-24-2

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Exemples pratiques

Toutes les listes électorales doivent comporter, de manière alternative, un candidat de chaque sexe et ce, jusqu'à épuisement d'un des sexes.

Soit la répartition suivante :

Homme 1	Femme 1
Homme 2	Femme 2
Etc.	

Si ce procédé ne permet pas d'obtenir un nombre entier de candidats à désigner, pour chacun des deux sexes, deux solutions sont possibles :

- Arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale > ou = à 5
- Arrondir à l'entier inférieur en cas de décimale < 5

Si un nombre impair de sièges est à pourvoir et s'il y a égalité parfaite entre le nombre de femmes inscrites et le nombre d'hommes inscrits sur les listes électorales alors il faut prévoir, indifféremment, un homme ou une femme supplémentaire sur la liste électoral.

Il est également prévu que si un accord portant sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel est signé entre l'employeur et les organisations syndicales, celui-ci devra obligatoirement mentionner la proportion de femmes et d'hommes qui composent chaque collège électoral.

Si à la suite des élections professionnelles, il n'y a pas eu d'égalité homme-femme au niveau des listes des candidats qui ont été élus alors le juge d'instance annule l'élection mais seulement des personnes qui ont été élues alors que leur sexe est surreprésenté sur la liste (elles figurent donc en trop sur la liste de candidat).

Par exemple, sur une liste de 8 candidats, la répartition a été faite de la manière suivante :

Homme 1	Homme 2
Homme 3	Homme 4
Homme 5	Homme 6
Femme 7	Femme 8

Ici, la répartition est de 6 hommes pour seulement 2 femmes. Or, pour que la répartition soit équitable au niveau des deux sexes, il faudrait qu'il y ait 4 hommes et 4 femmes, il y a donc 2 hommes en trop, qui doivent être remplacés par des femmes afin de conserver la parité.

Dès lors, le juge va annuler l'élection de deux des hommes mais pas n'importe lesquels : on suit l'ordre inverse de la

liste de candidats. Soit, pour notre exemple : l'homme 6 et l'homme 5.

Il en est de même si la liste électorale n'a pas été faite en alternant un candidat homme puis un candidat femme (cf premier exemple) : le juge va annuler le candidat qui n'est pas bien positionné sur la liste.

Pour plus de clarté, il convient de s'intéresser à l'exemple suivant :

Normalement, une liste de candidat est présentée de la sorte :

Homme 1	Femme 1
Homme 2	Femme 2

Si la liste de candidat a été réalisée de la sorte :

Homme 1	Homme 2
Femme 1	Femme 2

Ici, l'homme 2 et la femme 1 ont mal été positionnés sur la liste : leur élection sera donc annulée.

3. Ouvrir aux salariés les conseils d'administration des entreprises de plus de 1000 salariés

La loi approfondit la réforme voulue par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi en prévoyant la présence de salariés dans tous les conseils d'administration et de surveillance des très grandes entreprises.

Comme le montrent les expériences étrangères, notamment celle de l'Allemagne, l'association des salariés aux décisions stratégiques de leurs entreprises est un facteur important de performance économique et sociale.

La loi du 14 juin 2013 avait instauré le principe de représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 5 000 salariés.

La loi prévoit la présence de salariés dans tous les conseils d'administration et de surveillance des très grandes entreprises. Les administrateurs salariés seront désignés en respectant la parité entre les femmes et les hommes et bénéficieront d'une formation pour exercer au mieux leur mandat

Article L 225-27-1 du code de commerce

I. - Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de 2 exercices consécutifs, au moins 1000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L 225-17 et L 225-18 du présent code, des administrateurs représentant les salariés.

Sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L 2322-1 du code du travail, une société dont l'activité principale est d'acquies et de gérer des filiales et des

participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue aux 2 premiers alinéas du présent I si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions et appliquant l'obligation prévues au même alinéa.

Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue aux 2 premiers alinéas du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.

II. - Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à 2 dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L 225-17 et L 225-18 est supérieur à 12 et au moins à 1 s'il est égal ou inférieur à 12.

4. Mise en place un mécanisme de subrogation pour l'indemnisation du congé de formation économique, sociale et syndicale

Jusqu'à la fin 2014, les employeurs de 10 salariés et plus étaient tenus de rémunérer le congé de formation économique, sociale et syndicale, dans la limite de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'indemnisation du congé est assurée au moyen des crédits du fonds paritaire spécifique dédié au financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (article 31-V de la loi 2014-288 du 5 mars 2014). Les employeurs n'avaient plus aucune obligation financière.

La loi sur le dialogue social effectue un retour partiel en arrière en mettant en place un mécanisme de subrogation, qui doit être complété par un décret d'application.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le maintien de tout ou partie de la rémunération d'un bénéficiaire du congé est de droit, si une organisation syndicale en fait la demande, dès lors qu'elle est constituée depuis au moins 2 ans, que son champ couvre l'entreprise ou l'établissement et qu'elle satisfait aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Article L 3142-8

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1^o de l'article L 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au

présent article lui est annexé.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État.

Le syndicat doit présenter une demande expresse et écrite, en précisant le niveau de maintien de rémunération qu'il demande. Il annexe à sa demande l'accord écrit du salarié, nécessaire à la mise en œuvre du dispositif. L'employeur doit maintenir la rémunération demandée et les cotisations et contributions sociales y afférentes.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que le syndicat rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

À défaut de convention, l'organisation syndicale doit rembourser la totalité du montant dont elle a demandé le maintien (sauf accord collectif en disposant autrement). Ce remboursement, qui comprend le montant des cotisations et contributions sociales se rapportant à la rémunération maintenue, intervient dans un délai à définir par décret. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans des conditions et les limites à prévoir par décret.

Lorsque l'employeur est couvert par un accord collectif mettant à sa charge tout ou partie de la rémunération du salarié, la demande du syndicat ne peut porter, au maximum, que sur le différentiel entre la rémunération totale du salarié et la prise en charge prévue par l'accord.

5. Un salarié protégé supplémentaire et fin d'un CDD d'un salarié protégé

Suite à la mise en place des commissions paritaires pour assurer la représentativité des TPE, de nouveaux salariés vont pouvoir bénéficier du statut de salarié protégé. Par ailleurs la loi Rebsamen exclut l'intervention de l'inspection du travail s'agissant de la fin de contrat de certains salariés saisonniers protégés.

a. Octroi du statut de salarié protégé aux membres de la future commission propre aux TPE

La loi Rebsamen crée une commission paritaire régionale

interprofessionnelle propre aux TPE afin de représenter les salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés relevant de certaines branches non couvertes par une commission paritaire.

Elle a pour rôle :

- de donner aux salariés et employeurs des informations et conseils utiles sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables ;
- de débattre sur toutes les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés (sur l'emploi, la formation, les conditions de travail, etc.) ;
- de faciliter la résolution des conflits ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Parmi les membres de cette nouvelle commission, peuvent être désignés des salariés d'entreprise de moins de 11 salariés (désignés pour 4 ans, renouvelables, par une organisation syndicale). C'est à l'organisation syndicale salariale d'informer les employeurs de la désignation de l'un de leurs salariés.

Tout salarié est protégé, tant qu'il siège à la commission et pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat. Cette protection s'applique aussi aux salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés.

Par ailleurs, il bénéficie d'un crédit d'heures de 5 heures par mois pour sa mission, en plus du temps passé aux réunions de la commission. Pour l'utiliser, il doit en informer son employeur au plus tard 8 jours à l'avance.

Le temps passé à l'exercice de sa mission et aux séances de la commission est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Néanmoins, c'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui prendra à sa charge l'indemnisation des représentants salariés.

Entrée en vigueur

Sous réserve de la publication du décret d'appli-

tion nécessaire, ce dispositif entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2017. Certaines mesures notamment celles sur la protection des salariés entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

b. Saisine de l'inspection du travail en fin de CDD d'un salarié protégé : nouvelle exception pour les CDD saisonniers

Lorsque le salarié en CDD est protégé par un mandat (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, membre du CHSCT, etc.), l'employeur doit saisir l'inspection du travail au moins 1 mois avant la fin du CDD pour qu'elle autorise la cessation du contrat.

Il appartient en effet à l'inspecteur du travail de vérifier, avant le terme du contrat, que le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire liée à son mandat (article L 2421-8).

Article L 2421-8

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail 1 mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Une obligation qui doit, selon la Cour de cassation, être appliquée systématiquement y compris lorsque l'employeur n'est de toute façon pas autorisé à renouveler le CDD (par exemple si le contrat a déjà été renouvelé une fois ou si la durée maximale autorisée a été atteinte).

La loi Rebsamen instaure une exception à l'obligation de saisir l'inspection du travail : pour les salariés saisonniers que l'employeur est tenu de reconduire pour la saison suivante en application d'une convention, d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail.

G. De nouvelles règles en faveur de l'emploi

1. CDD et contrats de mission renouvelables 2 fois

Figurant parmi les mesures en faveur de l'emploi dans les TPE et les PME, la possibilité de renouveler 2 fois, au lieu d'une seule, les contrats à durée déterminée et les contrats de mission a été reprise dans la loi relative au dialogue social.

Les CDD et les contrats de mission peuvent désormais être renouvelés 2 fois.

Article L 1243-13

Le **contrat de travail à durée déterminée** est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée.

La durée du ou, le cas échéant, des 2 renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3.

Article L 1242-8

La durée totale du **contrat de travail à durée déterminée** ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1243-13.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDD ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de 24 mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L 1251-35

Le **contrat de mission** est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Article L 1251-12

La durée totale du **contrat de mission** ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1251-35.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDD ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de 24 mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. Elle est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L 6222-7-1.

La loi a adapté certains articles du code du travail afin de préciser que :

- la durée légale maximale applicable à ces contrats (articles L 1242-8 et L 1251-12), la durée totale du contrat retenue pour le calcul du préavis (articles L 1243-2 et L 1251-28) ou du délai de carence (articles L 1244-3 et L 1251-36) s'apprécie en tenant compte du ou des renouvellements ;
- cette possibilité s'applique aux contrats à durée déterminée de portage salarial (articles L 1254-12 et L 1254-17).

CDD : conditions du renouvellement

Le contrat à durée déterminée ayant un terme précis peut être renouvelé. Il en est de même pour le contrat d'intérim. Cela consiste à prolonger la durée initialement prévue au contrat de travail. Lors du renouvellement, le motif invoqué dans le contrat initial doit toujours être justifié.

Il n'est pas nécessaire que le contrat initial prévoit la faculté de renouveler le CDD. Si les conditions du renouvellement ne sont pas envisagées dans le contrat initial, l'employeur doit rédiger un avenant et le soumettre au salarié avant le terme initialement fixé au contrat afin qu'il le signe (article L 1243-13).

Sans avenant signé, le contrat sera requalifié en CDI.

La durée de ce renouvellement peut être inférieure, supérieure, voire égale à la durée du contrat initial. Il faut veiller toutefois à ce que la durée cumulée des contrats (contrat initial et renouvellement(s)) ne dépasse pas la durée maximale légale.

CDD : renouvelable 2 fois

Les contrats à durée déterminée et les contrats intérim peuvent être renouvelés 2 fois au lieu d'une seule. C'est la nouveauté de la loi Rebsamen.

La loi Rebsamen ne modifie pas la durée maximale légale de ces contrats précaires (18 mois, voire 9 ou 24 mois suivant les cas de recours), qu'il y ait un ou 2 renouvellements inclus. Ainsi, pour les cas de recours au CDD où la durée maximale légale est de 18 mois, la durée totale ne pourra pas excéder 18 mois, inclus les 2 renouvellements.

Si le salarié intérimaire a conclu un CDI intérimaire avec son agence, la durée totale de sa mission dans l'entreprise utilisatrice ne peut pas excéder 36 mois. Cette mesure s'appliquera aux CDI intérimaires conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 19 août 2015, mais aussi aux contrats à durée déterminée ou de mission en cours à cette date.

2. Nouveautés relatives au contrat d'apprentissage

Deux nouveautés relatives à l'apprentissage figurent au menu de la loi Rebsamen :

- la suppression de l'une des conditions requises pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti,
- la modification de la période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu sans justification.

a. Suppression de la condition de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti

Les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er juillet 2014 peuvent ouvrir droit à une aide supplémentaire de 1 000 euros de la région.

Pour en bénéficier, il faut avoir moins de 250 salariés.

Il faut également, à la date de conclusion du contrat d'apprentissage :

- soit ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- soit, si un ou plusieurs apprentis sont déjà présents, justifier que le nombre d'apprentis présents est supérieur à celui relevé au 1er janvier de l'année en cours.

A partir du 1er juillet 2015, il fallait normalement remplir une condition supplémentaire pour en bénéficier : relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche.

La loi Rebsamen supprime cette dernière condition.

b. Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours

Pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage, l'employeur évalue les compétences de l'apprenti. Si celles-ci lui paraissent insuffisantes, il peut alors rompre le contrat de travail sans avoir à se justifier. La rupture pendant ces 2 premiers mois peut en effet librement intervenir sauf en cas d'accident du travail.

Pour les contrats d'apprentissage conclus après le 18 août 2015, cette « période d'essai » ne sera plus de 2 mois. Elle durera en effet pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Une mesure qui permettra de juger l'apprenti réellement sur le temps passé dans l'entreprise. En effet, jusqu'alors la période de 2 mois était calendaire et ne tenait pas compte du fait que l'apprenti pouvait passer une grande partie de son temps en centre de formation.

Article L 6222-18

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des 2 parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la rupture est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

La rupture du contrat d'apprentissage pendant la période mentionnée ci-dessus ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

3. Le contrat à durée indéterminée intérimaire

Un accord de branche du 10 juillet 2013, étendu sous certaines réserves par un arrêté du 22 février 2014 (JO 6 mars 2014), autorise depuis le 6 mars 2014 la conclusion entre les employeurs et les salariés compris dans son champ d'application d'un contrat à durée indéterminée intérimaire.

L'article 56 de la loi donne un fondement légal à ce

contrat à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018. Le Gouvernement devra présenter au plus tard le 30 juin 2018 un rapport au Parlement sur les conditions d'application de ce contrat et son éventuelle pérennisation.

A noter : la loi n'écarte pas l'application des dispositions de l'accord de branche étendu, dès lors que celles-ci n'entrent pas en contradiction avec elle ou ne sont pas moins favorables pour le salarié.

a. Définition du CDI intérimaire

Le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites périodes d'intermission, qui sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés et pour l'ancienneté. Il est régi par les dispositions du code du travail relatives au CDI, sous réserve des dispositions prévues à l'article 56 de la loi.

Le contenu du contrat de travail est détaillé par la loi. Elle reprend les précisions données par l'accord du 10 juillet 2013, à l'exception :

- de l'obligation de mentionner le statut du salarié,
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés,
- les coordonnées de la caisse de retraite et de prévoyance.

Par ailleurs, comme l'accord de branche, la loi prévoit que le contrat doit mentionner la description des emplois correspondant aux qualifications du salarié. Mais la loi ne reprend pas les dispositions de l'accord limitant à 3 le nombre de ces emplois.

b. Conditions d'exécution des missions par le salarié

Chaque mission donne lieu :

- à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice,
- à l'établissement d'une lettre de mission par l'entreprise de travail temporaire.

Le salarié en CDII bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale garantie. Elle est égale au produit du montant horaire du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré. Il est tenu compte des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

Les missions effectuées par le salarié en CDII avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire, sous réserve d'adaptations prévues par l'article 56 de la loi et d'une liste d'articles dont l'application est exclue.

La loi reprend la liste donnée dans l'accord de branche en y ajoutant l'article L 1251-36 du code du travail, qui encadre la succession de contrats de mission.

Article L 1251-36

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses 2 renouvellements. Ce délai de carence est égal :

- 1° *Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses 2 renouvellements, est de 14 jours ou plus ;*
 - 2° *A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses 2 renouvellements, est inférieure à 14 jours.*
- Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les 2 contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.*

La durée totale de la mission du salarié lié par un CDI avec l'entreprise de travail temporaire ne peut pas excéder 36 mois.

Il s'agit d'une dérogation à l'article L 1251-12 du code du travail fixant la durée maximale du contrat de mission. On notera que l'accord du 10 juillet 2013 retenait expressément l'application de cette disposition au salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire.

La durée maximale du contrat de mission est en principe égale à 18 mois, mais elle peut être de 9 ou 24 mois selon les cas de recours au travail temporaire. La mission peut également durer 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.

Article L 1251-12

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1251-35.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de 24 mois :

- 1° *Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;*
- 2° *Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;*
- 3° *Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. Elle est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L 6222-7-1.*

c. Statut du salarié dans l'entreprise de travail temporaire

Les périodes de mission et d'intermission effectuées sont totalisées :

- pour le calcul de la durée minimum de présence dans l'entreprise requise pour l'ouverture du congé individuel de formation au profit des salariés de 25 ans et moins ;
- pour l'électorat et l'éligibilité aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

4. L'obligation du CV anonyme est définitivement abandonnée

L'obligation de recourir au curriculum vitae anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés, instaurée par une loi de 2006, est supprimée. Un tel procédé n'est plus qu'une faculté offerte aux entreprises.

L'article L 1221-7 du code du travail, modifié, prévoit désormais que les informations communiquées par écrit par le candidat à un emploi peuvent être examinées dans les conditions préservant son anonymat.

Article L 1221-7

Les informations mentionnées à l'article L 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi peuvent être examinées dans des conditions préservant son anonymat.

Les modalités d'application du présent article sont

déterminées par décret en Conseil d'État.

Cette mesure ne changera rien à la situation actuelle. En effet, l'obligation du CV anonyme n'est jamais entrée en vigueur dans la mesure où le décret d'application, nécessaire, n'a jamais été publié, bien que le Conseil d'État ait enjoint au Gouvernement, en juillet 2014, d'édicter ce texte dans un délai de 6 mois (CE 9-7-2014 n° 345253 : RJS 10/14 n° 661).

A noter : le législateur reprend une proposition du rapport portant sur la lutte contre les discriminations en entreprise remis au Gouvernement le 19 mai dernier. Ses auteurs ont souligné que la mise en œuvre du CV anonyme est trop coûteuse pour les entreprises et que ce dispositif ne permet pas de valoriser les différences, alors que c'est le fondement des politiques de diversité, et va à l'encontre de la liberté de choix des entreprises et des candidats.

De même, une expérimentation du CV anonyme, conduite par Pôle emploi entre novembre 2009 et novembre 2010 dans 8 départements, une centaine d'agences et sur un millier de recruteurs, n'a pas permis de démontrer qu'il avait un effet positif sur les chances d'accès à l'emploi ni qu'il faisait diminuer le risque de discrimination.

H. De nouvelles règles de santé et sécurité au travail

1. Mieux prendre en compte la santé au travail

a. Le compte de prévention de la pénibilité

Définition

La pénibilité au travail se définit comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre par l'employeur.

En 2011, 10 facteurs de risques ont été définis et inscrits dans le code du travail. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte prévention pénibilité dont la mise en œuvre est progressive : 4 facteurs de risques sont entrés en vigueur en 2015, les 6 autres seront intégrés en 2016.

Les 10 facteurs de risques

- la manutention manuelle de charges
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations
- les vibrations mécaniques
- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées
- les températures extrêmes
- le bruit
- le travail de nuit
- le travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif

Le Compte prévention pénibilité repose sur la définition de seuils annuels minimums d'exposition associés à chacun des 10 facteurs de risques cités ; chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à 1 mois, doit être déclaré par son employeur.

Cette déclaration permet de bénéficier d'un compte et de cumuler des points au titre d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée. Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet de financer :

- des formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ;

- des heures non travaillées, c'est-à-dire un travail à temps partiel tout en conservant son salaire ;
- la validation de trimestres d'assurance retraite (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

La loi Rebsamen vise à alléger les obligations relatives à la pénibilité par deux mesures :

Suppression de l'obligation d'établir des fiches pénibilité

Jusqu'à présent, l'employeur doit consigner dans une fiche de prévention les conditions de pénibilité auxquelles est exposé chaque salarié soumis à des facteurs de risques professionnels dépassant certains seuils, après application de mesures de protection collective et individuelle.

Ces fiches sont supprimées et remplacées par une déclaration annuelle dématérialisée à la CNAV ou à la CARSAT. En pratique, cette déclaration se fait selon les modalités prévues pour la DADS ou la DSN.

Le délai de contrôle des expositions et des déclarations par les CARSAT passe de 5 à 3 ans (article L 4162-12). Le délai d'action contentieuse du salarié est réduit de 3 à 2 ans suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte pénibilité (article L 4162-16).

Article L 4162-16

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des 2 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.

Comme pour les fiches pénibilité, toutes les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles.

C'est sur la base de cette déclaration que des points sont attribués au compte pénibilité.

La fiche d'exposition individuelle de prévention des expositions est supprimée.

Mise en place d'un référentiel de branche

Les postes, métiers ou situation de travail exposés à la pénibilité vont pouvoir être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

En absence d'accord de branche étendu, l'employeur pourra utiliser le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés.

Un décret doit venir fixer les modalités de ce référentiel et de la déclaration à la pénibilité effectuée par l'employeur l'utilisant.

Désormais, l'exposition des salariés pourra être évaluée au regard de référentiels définis de manière plus collective, par accords de branche étendus ou homologués par arrêté. En pratique, cela revient à confier aux branches professionnelles le soin de déterminer l'exposition des salariés aux facteurs de risques à partir de situations types, en faisant référence aux postes, métiers ou situations de travail. Ainsi, l'employeur a seulement à appliquer le référentiel de branche (article L 4161-2).

Article L 4161-2

L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L 4163-4 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L 4161-1, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.

L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L 4161-1 à partir de ces postes, de ces métiers ou de ces situations de travail.

L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux 2 premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

En attendant la mise en place des référentiels (qui risque de prendre du temps !), l'employeur reste à l'heure actuelle tenu, à défaut d'accord de branche étendu auquel se référer, de procéder lui-même à cette évaluation.

b. Le burn-out reconnu comme une maladie professionnelle

Pour la première fois, la loi reconnaît le syndrome d'épuisement professionnel, dit « burn out ». Les salariés qui en sont victimes pourront être indemnisés, sur décision de commissions régionales.

L'article 27 de la loi sur le dialogue social prévoit que les pathologies psychiques imputables à une activité professionnelle, parmi lesquelles le burn-out, pourront être reconnues comme des maladies d'origine professionnelle,

selon des modalités spécifiques à déterminer.

Prenant en compte la spécificité et la complexité des pathologies psychiques introduites dans le code du travail, incluant le burn-out, la loi prévoit un système de reconnaissance particulier :

- ces pathologies ne seront pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles ;
- elles seront prises en compte via le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles sur expertise individuelle, lequel suppose :
 - que la pathologie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime,
 - qu'elle ait entraîné le décès de celle-ci ou son incapacité permanente à un taux fixé par décret,
 - la saisine pour avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).
- ces dossiers feront l'objet d'un traitement spécifique par les caisses primaires d'assurance maladie et les CRRMP, dont les modalités seront fixées par voie réglementaire. Sont notamment attendus des éléments de réponse aux questions suivantes : comment définir le syndrome d'épuisement professionnel ? Quel taux d'incapacité retenir ? La composition des CRRMP sera-t-elle revue pour intégrer des médecins-psychiatres, comme l'a indiqué François Rebsamen lors des débats parlementaires ?

A noter : il est déjà possible de faire reconnaître le burn-out comme une maladie professionnelle sur expertise individuelle, au même titre que les maladies non désignées par un tableau de maladies professionnelles (article L 461-1, al. 4 et 5 du code de la sécurité sociale). Cependant, une telle reconnaissance n'est possible qu'en cas de décès de la victime ou d'incapacité permanente d'au moins 25 %, taux très difficile à atteindre (par exemple, une main arrachée correspond à un taux de « seulement » 20 % d'incapacité). D'où la nécessité de prévoir des dispositions particulières.

2. Renforcement de la sécurité des salariés et des tiers

Le rôle du médecin du travail est étendu. Il doit désormais prévenir les atteintes à la sécurité des tiers à l'entreprise, en plus de prévenir toute altération de la santé des salariés.

Article L 4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers.

Par ailleurs, il est tenu d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs, non seulement en fonction des risques concernant leur santé et leur sécurité, de la pénibilité au travail et de leur âge mais aussi en fonction de la sécurité des tiers (article L 4622-2).

Article L 4622-2

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes qui lui paraissent justifiées notamment par :

- l'âge,
- la résistance physique,
- l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces recommandations. Afin de mieux l'accompagner dans leur mise en œuvre, le médecin peut désormais lui proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Article L 4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail qui constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs peut proposer par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur doit prendre en compte ces propositions ou faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent d'après lui à ce qu'il y soit donné suite. Par ailleurs, lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions, il fait connaître ses préconisations par écrit.

Désormais, ces propositions et préconisations du médecin ou les réponses de l'employeur doivent être communiquées :

- au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

- travail (CHSCT) ou, à défaut, aux délégués du personnel,
- à l'inspecteur ou au contrôleur du travail,
- au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et à l'OPPBTB.

Jusqu'à présent ces documents devaient uniquement être tenus à leur disposition.

Article L 4624-3

III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 4643-1.

La nouvelle loi prévoit une surveillance médicale spécifique pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie.

Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique seront déterminées par décret en Conseil d'État.

Article L 4624-4

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Une surveillance médicale renforcée est déjà actuellement prévue par voie réglementaire pour certains salariés (femmes enceintes, personnes handicapées, salariés mineurs, travailleurs exposés à l'amiante, au bruit, à certains agents cancérigènes...). Ces dispositions sont donc susceptibles d'être modifiées.

3. Inaptitude physique : le médecin du travail peut dispenser l'employeur de recherche de reclassement

Le code du travail prévoit que, lorsqu'un salarié est déclaré physiquement inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur est tenu de lui rechercher un emploi de reclassement. L'intéressé ne peut être licencié :

- qu'à défaut de poste disponible,
- ou
- s'il refuse les propositions qui lui sont faites.

La Cour de cassation applique strictement ces dispositions et considère que cette obligation de reclassement s'impose à l'employeur même lorsque le salarié est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise

(voir par exemple Cass. Soc. 9 juillet 2008 n° 07-41.318).

Désormais, le médecin du travail déclarant un salarié physiquement inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a la possibilité d'indiquer dans son avis que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans cette situation, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement et peut engager la procédure de rupture du contrat pour inaptitude physique (article L 1226-12).

Article L 1226-12

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

On peut s'étonner que la disposition adoptée ne concerne que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et non l'ensemble des personnes déclarées inaptes à leur emploi, quelle que soit l'origine de leur affection. Les débats parlementaires évoquaient notamment les salariés victimes de maladies graves telles que le cancer, qui ne sont pas toujours d'origine professionnelle.

Dans la mesure où l'employeur n'a pas à chercher un reclassement dans cette situation, il devrait également être dispensé de l'obligation :

- de consulter les délégués du personnel sur le sujet,
- et d'informer le salarié, par écrit, des motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du contrat.

Le salarié devrait bénéficier des indemnités de rupture prévues par l'article L 1226-14 du code du travail au bénéfice des salariés dont le contrat est rompu pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Le tableau ci-dessous récapitule les modifications issues de la loi :

	Avant	Après
Rupture du contrat d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	Rupture possible en cas : - d'impossibilité de reclassement ; - de refus par le salarié des postes de reclassement	Rupture possible en cas : - d'impossibilité de reclassement ; - de refus par le salarié des postes de reclassement ; - d'indication par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude physique que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Au 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est passé à 9,61 euros brut par heure. En 2014, il s'établissait à 9,53 euros. Cela représente une augmentation du Smic de 0,8% en 2015, contre 1,1% au 1^{er} janvier 2014.

Smic apprenti

Rémunération la 1 ^{ère} année		
<18 ans 25 % du Smic 364,38 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 597,58 €	>21 ans 53 % du Smic 772,49 € ⁽¹⁾
Rémunération la 2 ^e année		
<18 ans 37 % du Smic 539,28 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 714,18 €	>21 ans 61 % du Smic 889,09 € ⁽¹⁾
Rémunération la 3 ^e année		
<18 ans 53 % du Smic 772,49 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 947,39 €	>21 ans 78 % du Smic 1 136,87 € ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de qualification

Pourcentage du SMIC		
Âge	1 ^{ère} année	2 ^e année
Jusqu'à 21 ans	55 %	65 %
21 à 26 ans	70 %	80 %
26 ans et plus	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de qualification

Pourcentage du SMIC		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	70 %
26 ans et plus	100 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant du minimum garanti est porté à 3,52 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, le PMSS est fixé à 3 170 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Foyer	Nombre d'enfant de moins de 25 ans (ou personnes à charges)				Enfant ou personne à charge supplémentaire
	0	1	2	3	
Personne seule sans aide au logement	524 €	786 €	943 €	1153 €	210 €
Personne seule avec Aide au logement	461 €	660 €	788 €	997 €	
Couple sans aide au logement	786 €	943 €	1101 €	1310 €	
Couple avec aide au logement	660 €	788 €	945 €	1155 €	

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,36 €.

Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50 % à 60 % de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

Au deuxième trimestre 2015, l'indice de référence des loyers atteint 125,25.

Sur un an, il augmente de 0,08 %.

Retraite complémentaire 2015

	Arcco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	15.2589 €	5.3075 €

Indice des prix à la consommation

En juillet 2015, l'indice des prix à la consommation (IPC) diminue de - 0,4 % avec une variation sur un an de + 0,2 %.

Cotisations salariales

Sécurité sociale				
Contribution	Assiette	Taux part employeur	Taux part salariale	Total
CSG	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		7,50%	7,50%
CRDS	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		0,50%	0,50%
Contribution solidarité autonomie	Salaire total	0,30%		0,30%
Assurance maladie	Salaire total	12,80%	0,75%	13,55%
Assurance vieillesse plafonnée	Jusqu'à 1 fois le PSS	8,45%	6,80%	15,25%
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaire total	1,75%	0,25%	2%
Allocations familiales	Salaire total	5,25%		5,25%
Accident du travail	Salaire total	Variable selon l'activité		Variable
Aide au logement	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,10%		0,10%
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,40%		0,40%
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Au-delà de 1 fois le PSS	0,50%		0,50%
Cotisation chômage	Jusqu'à 4 PSS	4%	2,40%	6,40%
Fonds de garantie des salaires	Jusqu'à 4 PSS	0,30%		0,30%

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Cabinet Riera

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921