

Loi Rebsamen : les principales mesures

La loi relative au dialogue social dite « loi Rebsamen » a été publiée au Journal officiel du 18 août dernier. 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. Nous vous présentons les grandes lignes de cette loi.

- ▶ Commission paritaire régionale interprofessionnelle et de nouveaux salariés protégés
- ▶ Aménagement de certains seuils d'effectif liés au CE
- ▶ De nouveaux droits pour les représentants du personnel
- ▶ Elargissement de l'utilisation des heures de délégation des délégués syndicaux
- ▶ Nouveau seuil pour la DUP et élargissement au CHSCT
- ▶ Les principaux changements relatifs au CHSCT
- ▶ Les nouveautés relatives aux réunions des représentants du personnel
- ▶ Une nouvelle rubrique pour la BDES et davantage d'informations pour le CHSCT
- ▶ Réduction du nombre de consultations et de négociations obligatoires du CE
- ▶ La négociation d'un accord collectif est facilitée
- ▶ Rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale
- ▶ Inaptitude professionnelle et exception à l'obligation de reclassement
- ▶ Renforcement du rôle du médecin du travail
- ▶ Mise en place d'un référentiel branche pour la pénibilité et fin des fiches pénibilité
- ▶ Possibilité de travailler dans plusieurs entreprises en cas de contrat de professionnalisation
- ▶ Le contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi est assoupli
- ▶ Le CV anonyme devient facultatif
- ▶ Salarié protégé et exception à la saisine de l'inspection du travail en fin de CDD
- ▶ Lutter contre le sexisme au travail
- ▶ Aide au recrutement et délai de rupture du contrat d'apprentissage
- ▶ Des contrats de mission pouvant aller jusqu'à 36 mois pour le CDI intérimaire
- ▶ 2 renouvellements pour le CDD
- ▶ Burn-out et maladie professionnelle
- ▶ Vers la création d'un compte personnel d'activité

Commission paritaire régionale interprofessionnelle et de nouveaux salariés protégés (art. 1)

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.

Notez-le :

Sous réserve de la publication du décret d'application 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.

Aménagement de certains seuils d'effectif liés au CE

Franchissement du seuil de 50 salariés et délai pour acquitter ses obligations vis-à-vis du CE (art. 3)

Lorsqu'une entreprise atteint le seuil d'au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années, la mise en place d'un CE devient obligatoire.

Toutefois dorénavant, les employeurs disposent d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE.

Notez-le :

Cette mesure avait été initialement prévue par la loi de sécurisation de l'emploi mais n'était jamais entrée en vigueur faute de parution du décret d'application nécessaire. La loi Rebsamen supprime toute référence à un décret permettant ainsi l'entrée en vigueur de la mesure.

La loi n'a en revanche pas prévu de délai similaire s'agissant des DP.

Nouveau seuil d'effectif pour la consultation mensuelle du CE (art. 22)

Jusqu'à présent, l'employeur devait réunir le CE au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 150 salariés (tous les deux mois dans le cas contraire). Ce seuil d'effectif a été repoussé à 300 salariés.

Notez-le :

Ce seuil est réputé franchi lorsque l'entreprise le dépasse pendant les 12 derniers mois. Elle dispose d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations d'information du CE qui en découlent. Autrement dit, cela laisse deux ans (à compter du 1^{er} mois des 12 derniers mois) aux entreprises qui atteignent 300 salariés pour devoir fournir au CE l'intégralité des informations obligatoires pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Baisse d'effectif et suppression du CE (art. 22)

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe en-dessous des 50 salariés, la suppression du CE n'était jusqu'à présent possible que si :

- un accord était conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- ou l'autorité administrative l'autorisait en cas de réduction importante et durable du personnel.

Désormais lorsque le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut décider de supprimer le CE.

Notez-le :

La loi Rebsamen a également repoussé le seuil à partir duquel doivent être mises en place au sein du CE une commission formation et une commission égalité professionnelle. Ce seuil passe ainsi de 200 salariés à 300.

De nouveaux droits pour les représentants du personnel

Le droit à un entretien de début et de fin de mandat (art. 4)

Les représentants du personnel titulaires, et les délégués syndicaux ou titulaires d'un mandat syndical (exemple : les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les conseillers prud'hommes), peuvent dorénavant demander, en début de mandat, à bénéficier d'un entretien individuel avec l'employeur. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé. Le salarié peut s'y rendre accompagné d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel obligatoire au moins tous les 2 ans.

L'entretien professionnel est lui consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il doit être proposé systématiquement après un mandat syndical mais pas après un mandat d'élu.

La loi Rebsamen modifie un peu l'étendue de cet entretien professionnel.

Ainsi, pour les élus titulaires ou ceux exerçant un mandat syndical, prenant une grande partie de leur temps (au moins 30 % de leur temps de travail), lorsque l'entretien professionnel sera réalisé à l'issue du mandat, cet entretien permettra désormais de recenser les compétences acquises en cours de mandat et de voir comment les valoriser.

Le dossier de presse sur le projet de loi Rebsamen laissait à penser que tous les représentants du personnel exerçant des mandats importants auraient « *droit à l'issue de leur mandat à un entretien professionnel approfondi* ». Au final, la loi Rebsamen ne modifie pas l'ouverture du droit à l'entretien professionnel, mais seulement son étendue lorsque l'entretien est concomitant d'une fin de mandat.

Notez-le :

Une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical va être établie par les ministres du Travail et de la Formation professionnelle. Les compétences ainsi définies pourront faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Par ailleurs, la loi prévoit également qu'un accord doit être conclu pour déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Des garanties d'évolution salariale (art. 6)

Les élus et certains salariés protégés, dont les heures de délégation sur l'année dépassent 30 % de leur temps de travail, bénéficient d'une nouvelle garantie en matière de rémunération. Ainsi, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise fixant des garanties d'évolution de leur rémunération, ils ont droit, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. A défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise.

Notez-le :

Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Egalité hommes-femmes (art. 7)

A partir du 1^{er} janvier 2017, lors des élections DP et CE, pour chaque collège électoral, les listes établies par les organisations syndicales devront être composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Si cette règle n'est pas respectée, l'élection du nombre d'élus du sexe surreprésenté pourra être annulée.

5

Elargissement de l'utilisation des heures de délégation des délégués syndicaux (art. 9)

La disposition de la loi Rebsamen relative à l'élargissement du recours aux heures de délégation vise à sécuriser juridiquement une pratique très répandue. Celle qui consiste à utiliser le crédit d'heures attribué au DS pour participer à des travaux paritaires à un autre niveau que l'entreprise (branche, interprofessionnel, etc.).

Notez-le

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de délégation nécessaires à l'exercice de ses fonctions, au moins égal à (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés (Code du travail, art. L. 2143-13).

Le crédit d'heures des DS peut désormais être légalement utilisé pour participer :

- à des négociations ou des concertations à un autre niveau que l'entreprise ;
- ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Attention :

Cet élargissement ne concerne pas le crédit d'heures de délégation supplémentaire accordé à la section syndicale en vue de la négociation au niveau de l'entreprise :

- 10 heures par an pour les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 15 heures par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Nouveau seuil pour la DUP et élargissement au CHSCT

La nouvelle DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés (art.13)

Modalités de mise en place

Les entreprises d'au moins 50 mais de moins de 300 salariés ont dorénavant la possibilité de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT en une nouvelle DUP. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT.

L'employeur prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel, et s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions. La durée du mandat des DP, des membres du CE ou du CHSCT peut être prolongée ou réduite dans la limite de 2 ans, pour que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP.

Exemple :

Un employeur doit renouveler le CE et les DP le 15 janvier 2016 et le CHSCT le 30 novembre 2017. Il peut mettre en place la nouvelle DUP dès le 15 janvier 2016.

La DUP doit être mise en place au sein de chaque établissement distinct.

Le nombre de représentants au sein de la DUP doit être fixé par un décret. Selon les premières informations évoquées, il pourrait varier entre 5 titulaires et 5 suppléants pour les plus petites entreprises à 12 titulaires et 12 suppléants pour les plus grandes.

Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives pourra toutefois permettre d'augmenter ce nombre.

Modalités de fonctionnement

Dans le cadre de la nouvelle DUP, le principe est que les institutions ne fusionnent pas et conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs règles de fonctionnements propres. Néanmoins d'importants aménagements y sont apportés :

- le nombre de réunions est réduit puisque la nouvelle DUP n'est réunie qu'au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur soit au moins 6 réunions par an. 4 d'entre elles au moins doivent porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;
- un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés et exercent les fonctions dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT ;
- un ordre du jour commun de chaque réunion est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire et communiqué aux autres membres au moins 8 jours à l'avance. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit ;
- les questions communes au CE et au CHSCT peuvent faire l'objet d'un avis unique de la DUP à condition que l'inspecteur du travail ait été prévenu. Une expertise commune peut également être menée sous certaines conditions ;
- les membres suppléants participent aux réunions avec voix consultative ;
- les avis sont rendus dans les délais applicables au CE.

Concernant les heures de délégation, leur nombre sera fixé par un décret en fonction des effectifs de d'entreprise et du nombre de représentants. Selon les premières informations évoquées, il pourrait

varier entre 13 heures par mois par représentant pour les plus petites entreprises à 19 heures pour les plus grandes.

Ces heures pourront être cumulées sur 12 mois à condition qu'un élu ne dispose pas au cours du même mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. De même, il est possible pour les élus de répartir les heures entre eux et avec les membres suppléants à condition d'en informer l'employeur. Un même élu ne doit, là encore, pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des dispositions plus favorables.

Modalités de suppression

Lorsque la DUP vient à échéance, l'employeur peut décider de ne pas la renouveler à condition d'avoir recueilli au préalable son avis. Dans ce cas, des élections séparées doivent être engagées pour le CE et les DP, et les membres du CHSCT doivent être désignés ; en attendant, la DUP est prolongée.

Lorsque l'entreprise repasse sous le seuil de 50 salariés pendant un certain temps, les DP cessent en principe d'exercer les attributions de la DUP mais exercent leurs attributions propres jusqu'à la fin de leur mandat.

Lorsque l'entreprise passe le seuil de 300 salariés, les élus de la DUP vont jusqu'au terme de leur mandat. L'employeur doit ensuite soit procéder à un regroupement d'instance selon les nouvelles règles applicables aux entreprises d'au moins 300 salariés, soit mettre en place des instances séparées.

Situation des DUP existantes

L'employeur peut décider, après avoir consulté les membres de la DUP, de maintenir une DUP sans inclure le CHSCT, et continuer d'appliquer les anciennes règles, pendant 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours. Passée cette période il doit choisir, après consultation de la DUP, entre une DUP élargie ou des instances séparées.

Notez-le :

Les nouvelles DUP pourront être mises en place dès la publication des décrets d'applications nécessaires.

Regroupement des institutions dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. 14)

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il n'est pas possible de recourir à la DUP. Par contre il est possible de conclure un accord avec certaines organisations syndicales représentatives pour regrouper les DP, le CE et le CHSCT, ou juste deux de ces institutions.

Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions.

L'accord définit le nombre de représentants titulaires et suppléants et d'heures de délégation, sans pouvoir être inférieur à un nombre qui sera fixé par décret.

Il détermine également les modalités de fonctionnement de l'instance notamment :

- le nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois) ;
- les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour ;
- le rôle respectif des élus et des titulaires.

Cet accord peut être dénoncé sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Il faut alors organiser l'élection ou la désignation des membres de chaque institution.

Les principaux changements relatifs au CHSCT (art. 16)

Obligation de mise en place du CHSCT

La mise en place du CHSCT s'impose aux entreprises d'au moins 50 salariés.

La loi Rebsamen précise qu'un CHSCT doit être instauré dans chaque établissement d'au moins 50 salariés, ou si tous les établissements font moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les DP exercent les missions du CHSCT mais uniquement lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un CHSCT.

Instauration de délai de consultation

A l'image de ce que la loi de sécurisation de l'emploi avait prévu concernant le CE, un délai préfix va être imposé au CHSCT pour qu'il rende ses décisions.

Ainsi, la loi Rebsamen précise que le CHSCT et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination (en cas de projet commun à plusieurs établissements) doivent disposer d'un délai d'examen suffisant pour exercer leurs attributions selon la nature des questions soumises.

Un accord collectif, ou à défaut un décret à paraître, fixera le délai dans lequel leur avis est rendu, sans pouvoir être inférieur à 15 jours.

A l'expiration du délai fixé, le CHSCT et l'instance seront réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Obligation de se doter d'un règlement intérieur

Le CHSCT a désormais l'obligation de se doter d'un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Participation du président aux votes exclue dans certains cas

Le président du CHSCT, autrement dit l'employeur ou son représentant, a désormais l'interdiction formelle de participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. C'est par exemple le cas pour le vote relatif à la désignation d'un expert.

Allongement de la durée du mandat

Les membres du CHSCT vont désormais être désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés. Cette règle s'appliquera à compter du prochain renouvellement du comité en place.

Concrètement, les membres désignés exerceront donc leur mandat pendant en principe 4 ans au lieu de 2.

Rappelons également que le CHSCT va désormais pouvoir intégrer la DUP. Par ailleurs, davantage d'informations relatives au CHSCT vont devoir être mises dans la BDES (voir ci-dessous).

Les nouveautés relatives aux réunions des représentants du personnel

Réunion commune des IRP (art. 17)

La loi Rebsamen autorise l'organisation de réunions communes de plusieurs institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou consultation.

Pour cela, l'employeur doit inscrire le projet à l'ordre du jour de la réunion commune et communiquer cet ordre du jour au moins 8 jours avant la réunion aux membres des institutions réunies. Des points complémentaires propres à chaque institution peuvent y figurer.

Un avis peut être recueilli lors de cette réunion commune sous réserve de respecter les règles propres à chaque institution.

Réunion des représentants du personnel par visioconférence (art. 17)

La Cour de cassation admettait jusqu'à présent l'usage de la visioconférence pour une réunion CE à condition :

- qu'aucun des participants n'ait formulé d'observation ou manifesté un refus quant à la réunion par visioconférence ;
- que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquent pas un vote à bulletin secret ;
- qu'il n'y ait aucun vote à bulletin secret.

La loi facilite le recours à la visioconférence.

Ainsi, il sera désormais possible de réunir le CE par visioconférence par accord entre l'employeur et les membres élus du comité, ou à défaut d'accord, 3 fois par an. Un décret doit déterminer les conditions dans lesquelles il est possible de procéder dans ce cadre à un vote à bulletin secret.

La même règle s'applique pour d'autres institutions notamment le CHSCT.

Enregistrement et compte-rendu des réunions IRP

Le Code du travail prévoit désormais que les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CE dans un délai et des modalités définies par un accord conclu avec les représentants du personnel élus. En l'absence d'accord, le délai et les modalités de consignation seront définies par un décret.

Notez-le :

Il n'existe actuellement aucun délai légal mais souvent le règlement intérieur du CE prévoit certaines règles.

Par ailleurs il est également prévu qu'un décret vienne définir les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement et à la sténographie des séances du CE.

Délai de consultation du CE

Pour certaines consultations, le CE dispose d'un délai maximal pour rendre son avis, passé lequel il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Ce délai est aujourd'hui fixé par accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires (et ne peut être inférieur à 15 jours) ; à défaut d'accord, ce sont des délais réglementaires qui s'appliquent (1 mois à compter de la communication des informations, 2 mois en cas d'intervention d'un expert et 3 mois en cas de saisine du CHSCT).

A partir du 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises dotées d'un délégué syndical, il faudra conclure un accord d'entreprise et non un accord avec les élus.

Une nouvelle rubrique pour la BDES et davantage d'informations pour le CHSCT

(art.18)

Création d'une nouvelle rubrique dans la BDES

A partir du 1^{er} janvier 2016, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle est ajoutée aux 8 rubriques existantes de la BDES.

Elle porte sur :

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

Le contenu de ce nouveau thème reprend donc celui du rapport de situation comparée.

En pratique cette nouvelle rubrique se situe entre la rubrique « Investissement » et « Fonds propres ».

Nouvelles informations destinées au CHSCT dans la BDES

A partir du 1^{er} janvier 2016, les informations contenues dans la BDES sont élargies aux informations fournies de façon récurrente au CHSCT.

Pour l'instant, seules les informations fournies de façon récurrente au CE doivent y figurer.

Mise à disposition des informations dans la BDES

La loi Rebsamen clarifie les règles concernant l'obligation d'établir certains rapports et bilans. Ainsi, tous les bilans et rapports récurrents, ainsi que le bilan social, n'ont plus à être établis en tant que tel, il suffira de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES pour remplir ses obligations.

Réduction du nombre de consultations et de négociations obligatoires du CE

Afin de rendre le système actuel moins complexe, la loi procède, à partir du 1^{er} janvier 2016, à un regroupement consultations et de négociations obligatoires avec le CE.

Regroupement des obligations d'information-consultation du CE (art. 18)

11

La loi regroupe les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du comité d'entreprise en 3 grandes consultations :

- sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Important :

Un accord d'entreprise pourra notamment définir les modalités de consultation récurrente du CE et le nombre de réunions annuelles du CE qui ne peut être inférieur à 6.

La loi apporte des précisions sur ce que contient chaque consultation. Ainsi il faut noter que :

- la consultation sur les orientations stratégiques porte en outre sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ;
- la consultation sur la situation économique et financière porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise y compris l'utilisation du CICE ;
- la consultation sur la politique sociale porte sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage et l'accueil des stagiaires, la durée du travail, ou encore l'égalité professionnelle. Elle porte en outre sur le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En vue de chaque consultation, différentes informations, listées par la loi et devant faire l'objet d'un décret, seront à fournir au CE.

La loi précise par ailleurs qu'afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant notamment de l'organisation du travail, le CE peut bénéficier du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence.

Le CE peut aussi confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Regroupement des négociations obligatoires du CE (art. 19)

A partir du 1^{er} janvier 2016, les 12 obligations de négocier existantes seront regroupées en 3 négociations :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée ;
- une négociation annuelle sur la qualité de vie au travail ;
- une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui peut également porter sur le contrat de génération.

La périodicité pourra être modifiée, sous certaines conditions, par accord d'entreprise dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Important :

Les employeurs qui ne respectent pas leur obligation de négocier annuellement sur les salaires voient certains de leurs allègements (notamment la réduction Fillon) diminuer de 10 %. Lorsqu'un accord permet à l'entreprise de ne plus négocier tous les ans sur les salaires, l'employeur ne risquera pas une telle sanction pendant toute la durée de l'accord.

12

Par exception, les entreprises qui sont couvertes, au 1^{er} janvier 2016, 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,

sont dispensées de négocier sur ces différents thèmes selon les nouvelles modalités, jusqu'à l'expiration de cet accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

La négociation d'un accord collectif est facilitée (art. 21)

Négociation d'un accord d'entreprise avec les représentants du personnel : ce qui change

Jusqu'à présent, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, (ou de DP désigné DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, DUP, etc.) pouvaient, sauf exception, négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Une commission paritaire de branche devant ensuite valider l'accord.

Cette possibilité, jusqu'alors réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, est dorénavant ouverte à toutes les entreprises par la loi. En outre, elle n'est plus forcément limitée aux accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Pour pouvoir négocier, les représentants du personnel doivent toutefois avoir été expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Il faut également que l'accord signé soit approuvé par la majorité des salariés dans des conditions qui seront déterminées par décret.

Faute d'élu mandaté, les membres titulaires du CE ou de la DUP, ou à défaut les DP titulaires, ne peuvent conclure qu'un accord collectif relatif à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception d'un accord relatif aux grands licenciements économiques).

Il faut également que les élus signataires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections et que l'accord soit approuvé par une commission paritaire de branche.

Important :

Pour conclure un accord avec un élu, l'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux élus par tout moyen permettant de conférer une date certaine. Si des élus souhaitent négocier, ils doivent le faire savoir dans un délai d'un mois et indiquer s'ils sont mandatés. Les élus mandatés sont prioritaires.

Négociation d'un accord d'entreprise avec un salarié : ce qui change

Lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Cette possibilité joue :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- dans celles dans lesquelles un PV de carence a établi l'absence d'élu ;
- ou lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier. De tels accords ne peuvent porter que sur certains thèmes et doivent avoir été approuvés par les salariés à la majorité.

Notez-le :

Les accords d'entreprise pouvaient jusqu'à présent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon des modalités définies par l'employeur, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté. A l'avenir, un décret viendra fixer les conditions de renouvellement, révision ou dénonciation.

Rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale (art. 25)

Rémunération du congé de formation économique, sociale et syndicale : plusieurs mois d'incertitude

Jusqu'au 1^{er} janvier 2015, dans les entreprises d'au moins 10 salariés, c'est l'employeur qui prenait en charge la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Mais la loi du 5 mars 2014 a changé la règle en prévoyant qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, c'est le nouveau fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui est chargé d'assurer la prise en charge de la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale. Les employeurs devant verser une nouvelle cotisation pour financer ce fonds.

Toutefois il restait une incertitude sur la procédure à suivre au niveau du maintien de salaire. La question n'était pas encore tranchée sur le point de savoir si l'employeur devait assurer le maintien de salaire et demander le remboursement auprès du fonds paritaire ou s'il n'avait pas à maintenir le salaire et que le salarié devait lui-même demander à être indemnisé auprès du fonds paritaire.

La loi Rebsamen permet de régler la question.

Rémunération du congé de formation économique, sociale et syndicale : ce que prévoit la loi Rebsamen

La loi prévoit que le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale, a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération par l'employeur.

Il faut pour cela qu'une organisation syndicale répondant à certaines conditions (notamment que son champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise) en fasse une demande expresse et écrite à l'employeur. Cette demande précise le niveau du maintien de salaire demandé. Il faut aussi que le salarié donne son accord écrit et que cet accord soit annexé à la demande.

Notez-le :

Si l'entreprise est couverte par un accord collectif de travail prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande du syndicat porte sur la différence entre le montant maintenu et le montant total de la rémunération du salarié.

L'employeur est alors tenu de maintenir la rémunération et de payer les cotisations sociales associées. Mais il peut ensuite demander un remboursement au syndicat.

En principe, une convention est conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale pour déterminer le montant du remboursement et son délai. A défaut, sauf accord collectif en disposant autrement, la totalité du montant de salaire maintenu (y compris les cotisations sociales) doit être remboursé, dans un délai qui sera défini par décret.

Faute de remboursement, une garantie a été instaurée : l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans des conditions à définir par décret.

Inaptitude professionnelle et exception à l'obligation de reclassement (art. 26)

Dans tous les cas, jusqu'à présent la recherche d'un reclassement s'imposait pour pouvoir licencier un salarié inapte.

Mais désormais, il va également être possible de rompre le contrat de travail, 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.

C'est ce maintien dangereux pour la santé du salarié qui constitue alors le motif du licenciement.

Notons qu'une telle disposition n'a pas été prévue s'agissant des maladies et des accidents non professionnels.

Attention :

Il faut vraiment que l'avis du médecin du travail mentionne le caractère gravement préjudiciable à la santé du salarié pour que la dispense de recherche de reclassement s'applique. Or ce n'est pas le cas d'un avis mentionnant uniquement « inapte à tout emploi ». En cas de doute, l'employeur peut saisir le médecin du travail pour qu'il précise son avis.

Renforcement du rôle du médecin du travail (art. 26)

Renforcement du rôle du médecin du travail

Les nouveautés apportées concernent le rôle de prévention du médecin du travail (et des services de santé au travail) mais aussi ses moyens d'action en cas de risque pour la santé des travailleurs.

Concernant son rôle de prévention, le médecin du travail doit veiller à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Désormais, il doit aussi prévenir toute atteinte à la sécurité des tiers.

Concernant ses moyens d'action, pour remplir sa mission, le médecin peut suggérer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes. Il peut aussi dorénavant proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Notez-le :

Lorsqu'il constate un risque pour la santé des travailleurs ou qu'il est saisi d'une question par l'employeur, le médecin du travail peut faire des propositions et préconisations écrites. Celles-ci devaient être tenues à disposition de plusieurs personnes notamment le CHSCT et l'inspecteur du travail. Désormais, il doit les leur transmettre.

Obligation d'information en cas de recours contre une décision du médecin du travail

La loi oblige désormais le salarié comme l'employeur à informer l'autre partie en cas de recours contre une décision du médecin du travail.

Une mesure qui va amener davantage de sécurité juridique aux employeurs notamment en cas d'inaptitude.

En effet, l'employeur qui licencie le salarié pour inaptitude encourt le risque de voir le salarié contester son avis d'inaptitude après son licenciement. Or la Cour de cassation considère que lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude et que son avis d'inaptitude est par la suite annulé, le licenciement devient sans cause réelle et sérieuse.

Avec cette nouvelle mesure, l'employeur va être informé directement par le salarié du recours et pourra choisir d'attendre le résultat du recours avant de licencier le salarié, ce qui oblige alors à reprendre le versement du salaire au bout d'un mois.

Notez-le :

Les modalités d'information ne sont pas précisées mais il est préférable, pour des raisons de preuves, de procéder par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Surveillance médicale renforcée des salariés

La loi ouvre la surveillance médicale renforcée (SMR) :

- aux salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de collègues ou de tiers ;
- mais aussi à ceux dont la situation personnelle le justifie.

Les modalités d'identification de ces salariés restent toutefois à déterminer par décret.

Mise en place d'un référentiel branche pour la pénibilité et fin des fiches pénibilité

Suppression de l'obligation d'établir des fiches pénibilité (art. 28)

Jusqu'à présent, les employeurs devaient 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.

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.

Notez-le :

Les organismes de retraite doivent informer tous les ans les travailleurs des points acquis sur le compte pénibilité. Cette information se fait désormais via un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration, les facteurs d'exposition et les modalités de contestation. Il existe également un service d'information sur Internet permettant au travailleur de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés.

Mise en place d'un référentiel de branche (art. 29)

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. Il ne risquerait alors aucune pénalité.

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

La mise en place des référentiels va permettre de considérablement simplifier les obligations des employeurs en matière de pénibilité. Toutefois en attendant leur mise en place (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.

De nouvelles règles en matière de prescription (art. 31)

Le salarié qui veut agir en justice en vue de l'attribution de points à son compte pénibilité dispose désormais d'un délai de 2 ans au lieu de 3 suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. De même, le délai de contrôle des caisses de retraite est abaissé à 3 ans au lieu de 5.

Important :

La loi Rebsamen n'entérine qu'une partie des mesures annoncées par le Gouvernement s'agissant de la pénibilité. D'autres mesures annoncées, notamment le report de l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants ne sont pas encore applicables et nécessitent l'adoption d'un décret.

Possibilité de travailler dans plusieurs entreprises en cas de contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance » (art. 42)

18

Il existe deux types de bénéficiaires du contrat de professionnalisation :

- les bénéficiaires classiques tels que les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ceux qui bénéficient d'un contrat de professionnalisation adapté en l'occurrence les jeunes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les personnes bénéficiaires de certains minima sociaux tels que le RSA ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dorénavant, ce régime adapté sera également ouvert aux chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

En pratique, ce dispositif dérogatoire permet notamment aux bénéficiaires :

- que l'action de professionnalisation soit allongée jusqu'à 24 mois au lieu de 12 ;
- qu'un accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation pendant la période de professionnalisation ;
- d'obtenir un meilleur financement des actions de formation de la part des OPCA.

Un environnement multi-entreprise pour le contrat de professionnalisation (art. 54)

La loi Rebsamen prévoit de permettre au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation d'acquérir son savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention spéciale devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié, selon des modalités à définir par décret.

Le contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi est assoupli (art. 43)

Nouvelle durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre du CUI-CIE

Le contrat unique d'insertion, qui prend la forme du contrat initiative-emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand, devient plus souple en cas d'embauche d'un senior. Ainsi, dans certains cas, l'aide financière de l'Etat associée à ce contrat durera plus longtemps.

Lorsqu'il prend la forme d'un CDD, le CUI-CIE, associé à une aide à l'insertion professionnelle, ne peut normalement pas excéder 24 mois, renouvellement compris.

Par exception, il peut être prolongé jusqu'à 60 mois :

- pour les travailleurs handicapés ;
- pour achever une action de formation en cours ;
- pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux ;

Attention, dorénavant cette exception ne jouera plus pour les salariés âgés de 50 ans bénéficiaires de minima sociaux mais pour ceux rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à une insertion durable dans l'emploi.

En outre, pour les salariés âgés de 58 ans et plus, le contrat peut désormais être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Création d'une exception à la durée minimale du travail dans le cadre du CUI-CIE

Les CUI-CIE ne sont pas soumis à la durée minimale d'activité de 24 heures par semaine mais appliquent des règles spécifiques.

Ainsi, tout salarié en CUI-CIE doit travailler au moins 20 heures par semaine.

La loi Rebsamen autorise toutefois dorénavant une exception : il est possible de prévoir une durée moindre dans la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle lorsque le salarié est âgé d'au moins 60 ans et est éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité (c'est-à-dire à l'allocation de solidarité spécifique : ASS).

Le CIE peut prendre des formes particulières : emploi d'avenir, contrat starter.

Le CV anonyme devient facultatif (art. 48)

La loi Rebsamen met fin à l'histoire du CV anonyme obligatoire qui avait débuté en 2006. Afin de lutter contre les discriminations à l'embauche, la loi sur l'égalité des chances avait introduit le CV anonyme, obligatoire pour les entreprises de « 50 salariés et plus ». Un décret devait préciser ses modalités d'application. Aucun décret n'a été publié.

Avec la loi Rebsamen, le CV anonyme devient une possibilité pour les entreprises. Les candidatures pourront être examinées dans les conditions préservant l'anonymat des postulants à un emploi (Code du travail, art. L. 1221-7 modifié).

Notez-le :

La loi Rebsamen laisse la disposition, dans cet article L. 1221-7 modifié du Code du travail, qu'un décret fixe les modalités d'application de cette gestion anonyme des candidatures. Alors, à suivre ?

Salarié protégé et exception à la saisine de l'inspection du travail en fin de CDD (art. 49)

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 (Code du travail, art. L. 2421-8).

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.

Lutter contre le sexisme au travail (art. 20)

Considérer les personnes inférieures en raison de leur sexe, exprimer une différenciation déplacée fondée sur le critère du sexe sont des formes de sexisme.

Les femmes sont majoritairement la cible des manifestations sexistes. Ces comportements sont lourds de conséquences aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise : perte de confiance en soi, mal-être au travail, dégradation de la santé physique et mentale des salariés, etc.

Il ressort du rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rendu en mars 2015 que 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes et 93 % estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité.

La notion du sexisme n'existait pas dans le Code du travail. Toutefois, certains actes sexistes sont déjà visés dans notre législation : harcèlement sexuel et moral, discrimination liée au sexe (agissement à raison du sexe).

La loi Rebsamen définit la notion d'agissements sexuels. Cet amendement a fait l'objet de débat, notamment sur l'importance d'une définition claire.

Cette notion est donc codifiée dans le Code du travail, à l'article L. 1142-2-1 :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Il revient aux employeurs de faire respecter cette règle et de sanctionner les comportements sexistes.

Aide au recrutement et délai de rupture du contrat d'apprentissage

Suppression de la condition de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti (art. 52)

Les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier de l'année en cours.

A partir du 1^{er} 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.

Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours (art. 53)

Pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage, l'employeur évalue les compétences de l'apprenti. Si celles-ci lui paraissent insuffisantes, il peut rompre le contrat de travail sans avoir à se justifier. La rupture pendant ces deux 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.

Des contrats de mission pouvant aller jusqu'à 36 mois pour le CDI intérimaire (art. 56)

Le CDI intérimaire, entré en vigueur en mars 2014, a été créé par un accord de branche. La loi Rebsamen reconnaît ce CDI particulier mais à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018.

Nouveauté de la loi Rebsamen : la mission d'un salarié en CDI intérimaire pourra aller jusqu'à 36 mois.

22

Notez-le

Un salarié intérimaire qui n'a pas signé de CDI intérimaire avec son entreprise de travail temporaire ne peut pas exécuter des missions de plus de 18 mois, voire 24 mois dans certains cas de recours (Code du travail, art. L. 1251-12).

Les dispositions de la loi Rebsamen sur le CDI intérimaire sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présentera un rapport au Parlement sur les conditions d'application de ce dispositif et son éventuelle pérennisation.

2 renouvellements pour le CDD (art. 55)

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 (Code du travail, art. 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. Les employeurs doivent veiller toutefois à ce que la durée cumulée des contrats (contrat initial et renouvellement(s)) ne dépasse pas la durée maximale légale.

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, les 2 renouvellements inclus.

Notez-le :

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.

Burn-out et maladie professionnelle (art. 27 et 33)

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un des tableaux du Code de la Sécurité sociale et contractée dans les conditions mentionnées au tableau. Chaque tableau comporte 3 parties : les symptômes ou pathologies que le malade doit présenter, le délai de prise en charge, et les travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause.

Il est également possible de reconnaître une autre maladie à caractère professionnel, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un certain taux (au moins 25 %). Il faut pour cela saisir d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles au sein de la CARSAT.

Dorénavant, les maladies psychiques (et plus précisément le burn-out) pourront être reconnues maladies professionnelles par ce dernier biais. Ces dossiers feront l'objet d'un traitement particulier selon des modalités qui restent à définir par décret. Ce décret pourrait notamment abaisser le taux d'incapacité nécessaire.

Un rapport doit être remis d'ici le 1^{er} juin 2016 sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou l'abaissement du seuil d'incapacité partielle.

Vers la création d'un compte personnel d'activité (art. 38)

La loi prévoit qu'au 1^{er} janvier 2017, chaque personne devrait disposer, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, d'un compte personnel d'activité.

Ce compte rassemblera les droits sociaux personnels utiles à son parcours c'est-à-dire les droits liés à la pénibilité ou à la formation par exemple.

Pour permettre la création de ce compte, une concertation avec les partenaires sociaux va être engagée avant le 1^{er} décembre 2015.

GÉRER LE PERSONNEL

Le droit du travail enfin proche de vous : disposez de la marche à suivre pour faire face aux situations du quotidien.



Les fiches conseils

Tous les cas exposés sont tirés de situations réelles rencontrées en entreprise. Ils sont traités de manière synthétique et simple sous forme de fiches conseils.

Pour chaque cas, vous êtes guidé étape par étape :

- la **bonne méthode** : pour agir efficacement, pas à pas ;
- les **erreurs à éviter** : pour déjouer les pièges éventuels ;
- le **rôle des représentants du personnel** : pour savoir à quel moment ils doivent intervenir ;
- les **sanctions possibles** : pour maîtriser les risques que vous encourez ;
- les **modèles personnalisables** : pour avoir les documents prêts à l'emploi.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, les fiches sont mises à jour et enrichies en permanence
- Inclus : Bulletin de veille

Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**.

Inclus : Alertes actualité de votre convention collective par e-mail

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.

Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !

→ VOS AVANTAGES

1. Pratique :

pour chaque question de droit du travail, la marche à suivre est disponible, étape par étape.

2. Proche de vous :

des cas concrets, tirés de la réalité du monde de l'entreprise, enrichis et mis à jour en permanence.

3. Rapide :

téléchargement immédiat de documents types utiles (courriers, contrats...). Chaque modèle est personnalisable et imprimable.

 Support papier

 Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **351 € HT**

Internet : **324 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE >

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Gérer le personnel**



Cochez votre choix	Référence	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> Offre Internet + Papier L'abonnement d'1 an comprend : Les fiches conseils, Votre convention collective sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	GPOA	312,00	10,00	39,00	361,00	386,51
<input type="checkbox"/> Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : Les fiches conseils sur Internet, Votre convention collective sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	GP0W	285,00	—	39,00	324,00	347,48

VOTRE MODE DE PAIEMENT

- Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
 Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

(*Champs obligatoires)

Raison sociale* Civilité* Monsieur Madame Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot

9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08