

- > **La réforme du dialogue social** est définitivement adoptée par le Parlement
- > **Les règles de la représentativité** patronale sont adaptées
- > **La création du compte personnel d'activité** et le détail de la future prime d'activité
- > **La loi « Rebsamen » sécurise l'assurance chômage** des intermittents du spectacle
- > **CDD, CDI intérimaire, CV anonyme**: les autres mesures de droit du travail de la loi « Rebsamen »
- > **La loi « Rebsamen » allège les obligations des entreprises** en matière de santé au travail

le dossier juridique p. 1-4

- > **Versement transport**: modifications diverses

IRP

La réforme du dialogue social est définitivement adoptée par le Parlement

Le Parlement a définitivement adopté, le 23 juillet, la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen ». IRP, représentativité patronale, compte personnel d'activité, prime d'activité, assurance chômage des intermittents du spectacle, etc. : voici le détail de ses principales mesures.

Le projet de loi dit « Rebsamen » a obtenu, le 23 juillet, le feu vert du Parlement. Objectif principal : **moderniser et renforcer le dialogue social** au sein de l'entreprise. Pour y parvenir, ce texte améliore la représentativité des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises (*v. ci-après et page 3*), rationalise les obligations d'information-consultation des IRP et celles de négociation (*v. page 3*), accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés (*v. page 4*) et réforme la représentativité patronale (*v. page 5*). Ce texte ne s'attaque pas aux fameux **effets de seuil**. En effet, l'Assemblée a fait **barrage** à la tentative des sénateurs d'insérer une disposition prévoyant l'expérimentation d'un lissage des effets de seuil dans le temps. Outre ce volet « IRP », la loi comporte d'autres mesures, telles que la création du compte personnel d'activité (*v. page 6*) et de la prime d'activité (*v. page 7*), la reconnaissance du « burn out » comme maladie professionnelle (*v. page 9*), la possibilité de renouveler deux fois les CDD (*v. page 9*), ou encore la pérennisation du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle (*v. page 8*).

Possibilité de regrouper les IRP

Dans les **entreprises d'au moins 300 salariés** ou dans celles, quel que soit leur effectif, appartenant à une UES d'au moins 300 salariés, il sera possible, par **accord collectif majoritaire de regrouper** au sein d'une instance le **CE**, les **DP** et les **CHSCT** (ou seulement deux de ces institutions). Dans les entreprises à établissements distincts (comme dans l'UES), les modalités du regroupement pourront varier selon les établissements (ou selon les entreprises).

- **Mise en place.** Cette instance sera mise en place par accord collectif d'entreprise, ou à défaut, d'établissement. En cas d'UES, il sera conclu soit au niveau de l'unité, soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises. Sa mise en place s'effectuera lors de la constitution de l'une des institutions, ou lors de son renouvellement. L'accord collectif ajustera la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de l'instance.

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

- **Composition.** Elle comportera des représentants du personnel élus (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles (du CE si l'instance l'intègre, sinon des DP). Le nombre de représentants sera fixé par l'accord collectif organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement). Pourront assister aux réunions de l'instance les représen-

tants syndicaux au CE, les membres occasionnels assistant avec voie consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail.

- **Commissions, en particulier celle d'HSCT.** La création d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT) sera facultative, et non obligatoire. Les questions d'HSCT pourront ainsi être abordées dans le cadre de l'instance ou de cette commission. Notons que la loi reste silencieuse sur le statut et le fonctionnement de celle-ci. Pourront également être instituées les commissions (obligatoires pour certains CE) « économique », « formation », « logement » et/ou « égalité professionnelle ». En revanche, la commission des marchés (prévue pour certains CE) sera mise en place dès lors que l'instance remplit les conditions requises.

- **Attributions et fonctionnement.** L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement de l'instance : nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois), établissement et communication de l'ordre du jour, rôle respectif des titulaires et des suppléants, nombre d'heures de délégation (sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret) et de jours de formation, etc. Lorsqu'elle inclut le CHSCT, il devra déterminer le nombre de réunions minimal consacrées aux questions d'HSCT (au moins quatre par an) et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission dédiée à ces questions (*v. ci-dessus*). À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation seront fixées par décret. Les autres règles de fonctionne-

ment applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT).

• **Suppression de l'instance.** La dénonciation de l'accord instituant l'instance prendra effet dès la fin d'un préavis de trois mois. L'employeur devra alors procéder à la mise en place des IRP selon les règles de droit commun, les mandats des membres de l'instance étant prolongés jusqu'à cette mise en place.

Une DUP incluant le CHSCT

Afin d'alléger la charge résultant de la coexistence du CE et des DP, les **entreprises de 50 à 199 salariés** peuvent actuellement décider de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP). Dans ce cas, les DP constituent la délégation du personnel au CE. L'article 13 de la loi étend cette possibilité aux entreprises de plus de 199 et de moins de 300 salariés et y intègre le CHSCT.

• **Mise en place.** La décision demeurera du ressort exclusif de l'employeur, après consultation des IRP, au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une d'elles. Les DUP déjà mises en place réunissant CE et DP pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours, à la date d'entrée en vigueur de la loi. Pour les entreprises à établissements multiples, une DUP sera mise en place au sein de chaque établissement.

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

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

– l'ordre du jour devra être envoyé huit jours au moins avant la séance ;

– la DUP se réunira sur convocation de l'employeur au moins une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois tous les mois). Les sujets relevant du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles ;

– la DUP recourra à une expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE. L'expert devra

répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT) ;

– les avis seront rendus dans les délais prévus pour le CE ;

– les suppléants continueront de participer aux réunions avec l'employeur.

• **Suppression.** L'employeur pourra décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance des mandats, après avoir recueilli l'avis de la DUP. Dans ce cas, il organisera les élections professionnelles et la désignation du CHSCT. La loi prévoit également les conséquences de la baisse de l'effectif sous le seuil de 50 salariés et du passage de cap des 300 salariés.

Des commissions régionales pour les TPE

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

• **Missions.** Chargées de conseiller et d'informer les salariés et les employeurs des dispositions applicables (notamment en matière de droit du travail), ces commissions pourront, avec l'accord des parties concernées, faciliter la résolution des conflits (individuels/collectifs) n'ayant donné lieu à saisine d'une juridiction. Elles pourront aussi faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

• **Composition.** Elles comporteront 20 membres issus des TPE, désignés pour quatre ans (renouvelables) respectivement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Les sièges seront attribués (en respectant la parité femmes/hommes) comme suit :

– **dix** pour les « **employeurs** », répartis proportionnellement à leur audience, liée au nombre d'adhérents, définie dans la région et les branches couvertes par les commissions. Mesurée pour la première fois en 2017, l'audience patronale concernera l'ensemble des entreprises. Pour le renouvellement des commissions en 2021, l'audience devra être complètement ajustée pour ne prendre en compte que les entreprises adhérentes de moins de 11 salariés.

– **dix** pour les « **salariés** », répartis proportionnellement à leur audience mesurée lors des élections régionales TPE. Afin de rendre ces élections plus attrac-

UN PLAN POUR AMÉLIORER LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES TPE

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

tives, les organisations syndicales de salariés candidates pourront, dès 2016 (année des prochaines élections TPE), mentionner sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions. Dans tous les cas, elles notifieront à leurs employeurs les noms des salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale et les noms des salariés membres de la commission.

• **Moyens.** Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission auront accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur. Ils bénéficieront d'un crédit d'heures de cinq heures par mois, en plus du temps passé aux séances de la commission (sauf circonstances exceptionnelles). Ils pourront mutualiser et annualiser ce temps avec, pour seule limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heure dont il bénéficie. L'employeur d'un membre de la commission qui entend contester l'utilisation de ces heures devra saisir le juge judiciaire. La participation des membres aux réunions, la formation de ceux-ci, l'indemnisation des représentants salariés ainsi que les frais de fonctionnement des commissions seront exclusivement financés par les crédits versés par le Fonds paritaire de financement du paritarisme au titre de la gestion paritaire. Toutefois, l'employeur devra maintenir la rémunération du salarié membre d'une commission. Il se fera ensuite rembourser par l'organisation syndicale qui a désigné le salarié. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur salaire.

• **Statut.** Les membres de la commission se verront attribuer le statut de salarié protégé. Les salariés candidats figurant sur les propagandes électorales et les anciens membres de commission bénéficieront aussi d'une telle protection, pendant six mois (à compter de la notification à l'employeur de la candidature/de l'expiration du mandat). ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Les consultations du CE et les obligations de négociations seront regroupées

Regroupement des consultations du CE et des négociations, adaptation par accord, clarification des compétences respectives des instances centrales et locales, etc. : la loi sur le dialogue social rationalise les obligations pesant sur les entreprises en matière de dialogue social.

Outre la structure même des IRP (v. page 1), la loi « Rebsamen » adoptée définitivement le 23 juillet rationalise les obligations d'information et de consultation du CE et celles de négociation. Le texte modifie également la possibilité de négociation avec les élus.

Regrouper les consultations du CE...

À compter du 1^{er} janvier 2016, les 17 obligations annuelles d'information-consultation récurrentes du CE en vigueur seront regroupées en trois consultations sur :

- la **situation économique et financière** de l'entreprise (qui englobe notamment la politique de recherche et de développement technologique et l'utilisation du CICE) ;
- la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (notamment l'évolution de l'emploi, les qualifications) ;
- les **orientations stratégiques** de l'entreprise (notamment sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle). Notons que cette consultation pourra également, lorsque cela est prévu par accord, être menée au niveau du comité de groupe, les comités d'entreprises demeurant consultés, dans ce cas, sur les conséquences de ces orientations stratégiques.

Un **accord d'entreprise** pourra adapter les modalités d'information-consultation et de fonctionnement des CE. Il pourra ainsi définir le nombre de réunions annuelles du CE (minimum six) ou encore les modalités de consultations récurrentes du CE sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne seront plus soumis à l'avis du CE, ce qu'impose la jurisprudence actuelle.

... et les négociations

À compter du 1^{er} janvier 2016, les négociations obligatoires d'entreprise seront réorganisées autour de trois thèmes.

- Une négociation annuelle sur la **rémunération**, le **temps de travail** et la **répartition de la valeur ajoutée** (salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail, l'intéressement, la participation, etc.). Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation pourra avoir lieu à ces niveaux.

- La négociation annuelle sur l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la **qualité de la vie au travail** (articulation entre vie personnelle/vie professionnelle, égalité professionnelle, le régime de prévoyance et le régime complémentaire, à défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise, etc.). Cette négociation pourra porter sur la prévention de la **pénibilité**. En cas d'accord sur ce point, il vaudra conclusion de l'accord en faveur de la prévention de la pénibilité. L'entreprise ne sera ainsi pas soumise à la pénalité.

- La négociation triennale sur la **gestion des emplois et des parcours** professionnels dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**. Le contenu actuel de cette négociation sera étoffé, puisqu'elle portera désormais sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. Elle pourra également porter sur le contrat de génération. Seules les entreprises ayant conclu un accord ou élaboré des plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes pourront, par **accord majoritaire**, modifier la **périodicité** de ces négociations (jusqu'à trois ans pour les périodicités annuelles et jusqu'à cinq ans pour celles de trois ans). Cet accord pourra adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations (à condition de n'en supprimer aucun). Un traitement particulier sera fait à la négociation sur les salaires, qui pourrait sans délai redevenir annuelle par la volonté d'une des parties signataires.

Clarification des compétences des IRP

Les compétences respectives des instances centrales et locales seront clarifiées. Ainsi, pour éviter la double consultation du CCE et du comité d'établissement, la loi prévoit que le **CCE**

NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DS

L'article 21 de la loi modifie le régime de négociation avec un élu du personnel en l'absence de DS. Cette possibilité sera désormais ouverte à toute entreprise dépourvue de DS, peu importe son effectif. Actuellement, cette possibilité est limitée aux entreprises de moins de 200 salariés. Par ailleurs, avant de pouvoir négocier avec un élu, l'employeur devra désormais négocier en priorité avec un représentant élu du personnel mandaté par une organisation syndicale représentative de la branche ou au niveau national et interprofessionnel. Si l'élu est mandaté, le champ des négociations ne sera pas limité. Pour être valable, l'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il ne devra pas passer devant une commission paritaire de branche. Si aucune organisation syndicale ne mandate d'élus, ces derniers ne pourront négocier que des accords collectifs dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des PSE. Pour être valide, l'accord négocié avec des élus devra être conclu par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et approuvé par la commission paritaire de branche. Enfin, les entreprises dépourvues de DS et dans lesquelles un PV de carence établit l'absence de représentants élus du personnel conserveront la possibilité de conclure des accords collectifs avec des salariés mandatés.

sera **seul consulté** sur les **projets** décidés au niveau de l'**entreprise** :

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

Quand il sera nécessaire de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités

d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis au CCE dans des délais fixés par décret. Les mêmes dispositions sont prévues pour l'instance temporaire de coordination des CHSCT.

Concernant le **CHSCT**, les entreprises d'au moins 50 salariés le mettront en place dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises seront rattachés à un CHSCT. Les règles de fonctionnement de cette instance sont également précisées. Ainsi, un **règlement intérieur** déterminera les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Les membres du CHSCT seront désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés.

Réunions communes et visioconférence

Un employeur pourra organiser des **réunions communes** de plusieurs IRP lorsqu'un **projet nécessite** leur information ou leur consultation. Dans ce cas, les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP seront respectées. Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci sera valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Pour tenir ces réunions communes, l'employeur pourra recourir à la **visioconférence**. Plus généralement, le recours à la visioconférence pour réunir le CE, le CCE, le comité de groupe, le CE européen, le comité de la société européenne, le CHSCT ou encore l'instance de coordination sera possible trois fois par an. Au-delà, un accord entre l'employeur et l'instance concernée est requis.

Seuils

L'employeur pourra **supprimer le CE** lorsque l'effectif de **50 salariés** n'a pas été **atteint** pendant **24 mois**, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement le CE.

Actuellement, sa suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (à défaut, par décision administrative).

Enfin, la loi **harmonise** certains **seuils** applicables aux **PME** en les relevant à 300 salariés. Ainsi, celui déterminant la périodicité des réunions du CE passera de 150 à 300, celui constitutif des commissions « formation » et « égalité professionnelle » sera également de 300 salariés, au lieu de 200. ■



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

////////////////////////////////////

IRP

De nouveaux droits pour les représentants des salariés

Tout en accordant de nouveaux droits aux représentants des salariés, la loi « Rebsamen », définitivement adoptée le 23 juillet par le Parlement, règle la question, actuellement en suspens, du maintien de la rémunération du salarié qui part en formation économique et sociale. L'employeur devra, sous certaines conditions, maintenir totalement ou partiellement sa rémunération.

Afin de favoriser l'engagement syndical, la loi portée par le ministre du Travail, François Rebsamen, adoptée définitivement le 23 juillet, accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

Financement de la formation économique et sociale

Tout salarié en congé de formation économique et sociale et syndicale bénéficiera du **maintien** (total/partiel) de sa **rémunération** (y compris les cotisations et les contributions sociales) par l'employeur, **si** une **organisation syndicale** en fait la **demande** écrite. Cette dernière devra émaner d'une organisation indépendante respectant les valeurs républicaines et légalement constituée depuis au moins deux ans. Son champ professionnel et géographique devra égale-

ment couvrir celui de l'entreprise (ou de l'établissement). La demande devra préciser le niveau demandé du maintien de rémunération.

L'organisation syndicale sera tenue de **rembourser** l'employeur à hauteur de la totalité du montant maintenu, sauf si une convention ou accord collectif de travail en dispose autrement. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et les limites prévues par décret.

Garantie de non-discrimination salariale

Les salariés munis d'un mandat (DS, RSS, DP, membre élu du CE, représentant syndical au CE, représentant du personnel au CHSCT, etc.) dont les **heures de délégation dépassent** sur l'année **30 %** de leur temps de travail bénéficieront d'une garantie de non-discrimination salariale. Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une **évolution de rémunération au moins égale**, sur l'ensemble de leur mandat, aux **augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant, par des salariés comparables (à défaut, dans l'entreprise). L'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L. 3321-3 du Code du travail

(salaire + avantages et accessoires). Cette définition exclura, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités ou les indemnités données par l'employeur.

Entretiens professionnels de début et de fin de mandat

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

Reconnaissance des compétences

Concernant la reconnaissance des compétences acquises, les **ministres** du Travail

et de la Formation professionnelle établiront une **liste de compétences** qui seront, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, inscrites au **répertoire national des certifications professionnelles**. Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE). La mise en œuvre de la certification est prévue au premier semestre 2016 (*Étude d'impact du projet de loi*).

Renforcer la parité dans les IRP

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

En cas de **contentieux**, le **juge d'instance** restera compétent. Si les listes de can-

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

Utilisation des heures de délégation

Le délégué syndical pourra utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer :

– à des **négociations** (ou concertations) dans les **branches** ou au **niveau national et interprofessionnel** ;

– aux **réunions d'instances** organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Concernant les **salariés navigants du transport aérien** titulaires d'un mandat

syndical ou de représentant du personnel, leurs heures de délégation seront, sauf accord collectif contraire, regroupées en jours.

Administrateurs des salariés

Le Parlement a **abaissé** le **seuil** à partir duquel le conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise doit comprendre des administrateurs représentant le personnel :

– à **1 000 salariés**, contre 5 000 actuellement, lorsque le siège est en France ;

– à **5 000 salariés**, contre 10 000, lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger.

Par ailleurs, les **holdings de tête, même inférieure à 50 salariés**, devront procéder à la désignation (ou élection) d'**administrateurs salariés**, la condition excluant de l'obligation les entreprises ne disposant pas de CE étant supprimé. Les holdings patrimoniales employant directement moins de 50 personnes, c'est-à-dire les structures de tête qui gèrent des participations financières mais ne sont pas le lieu de prise de décision opérationnelle dans les entreprises, pourront être exonérées de l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés si l'une de leurs filiales y est elle-même soumise.

Un mécanisme de mise en application différée de ce nouveau régime est mis en place. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

PATRONAT

Les règles de la représentativité patronale sont adaptées

Une concertation sur les évolutions possibles des règles de répartition des crédits et de gouvernance du fonds paritaire de financement s'ouvrira bientôt pour la partie patronale avec, pour date butoir, le 15 novembre 2015. C'est ce qui ressort du projet de loi « Rebsamen » adopté définitivement le 23 juillet par le Parlement.

Au fil des débats parlementaires, la loi dite « Rebsamen » s'est enrichie, notamment de dispositions relatives à la représentativité patronale.

Ouverture d'une concertation

Une concertation va s'ouvrir entre organisations professionnelles d'employeurs,

membres du **fonds paritaire de financement du dialogue social**, sur les évolutions possibles des règles de **répartition des crédits** et de **gouvernance** de ce fonds, pour la partie patronale. Date butoir de la concertation : le **15 novembre 2015**. Le gouvernement aura ensuite un an, à compter de la promulgation de la future loi « Rebsamen », pour réformer par ordonnance. Le projet de loi de ratification sera déposé au Parlement dans un délai de 18 mois, à compter de la promulgation de la loi précitée.

Des aménagements techniques

Afin de lever toute ambiguïté, les parlementaires prévoient expressément que, pour être pris en compte dans la **mesure** de la **représentativité**, l'**acte**

d'**adhésion** d'une **entreprise** à une organisation professionnelle d'employeurs devra être **volontaire**. Ils précisent également les formes juridiques des organisations professionnelles d'employeurs visées. Seront considérés comme des organisations professionnelles d'employeurs, y compris dans le secteur de la production agricole, les syndicats professionnels d'employeurs et les associations d'employeurs (loi 1901).

Représentativité dans les organismes de protection sociale

Enfin, un dispositif visant à mesurer la représentativité syndicale des **agents de direction** des organismes de protection sociale sera mis en place. Actuellement, leur représentativité syndicale est

établie selon les critères de droit commun prévus dans les branches (*C. trav., art. L. 2122-5*), dont celui de l'audience. Or, ces agents ne peuvent, en raison du risque de conflit d'intérêts, participer aux élections des institutions représentatives du personnel et ne sont jamais

candidats. Pour y remédier, les parlementaires prévoient que le **seuil de 8 %** des suffrages sera **apprécié** au regard de ceux exprimés aux **élections des commissions paritaires nationales** instituées par leur convention collective nationale. Cette disposition permettra ainsi à ces

agents d'être représentés dans le cadre des commissions paritaires nationales instituées par les conventions collectives spéciales. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

La création du compte personnel d'activité inscrite dans le « volet emploi » de la loi « Rebsamen »

Le compte personnel d'activité sera mis en place pour le 1^{er} janvier 2017 après une concertation et, éventuellement, une négociation. Telle est l'une des mesures phares de la loi sur le dialogue social et l'emploi. Adoptée définitivement le 23 juillet, cette loi contient de nombreuses mesures en matière d'emploi. Elle aménage notamment l'apprentissage, le contrat de professionnalisation et le contrat unique d'insertion.

Le volet « emploi » de la loi « Rebsamen » s'est beaucoup étoffé depuis la présentation du projet de loi initial. Définitivement votée par le Parlement le 23 juillet, cette loi programme, en particulier, la création du compte personnel d'activité que le président de la République présentait en avril comme la « grande réforme sociale de son quinquennat ». Elle entend aussi contribuer au développement de l'alternance.

Créer le compte personnel d'activité

Le gouvernement ouvrira **avant le 1^{er} décembre 2015** une **concertation** avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel, en vue de créer le compte personnel d'activité (CPA) au 1^{er} janvier 2017. Ces mêmes partenaires sociaux pourront, en outre, ouvrir une négociation sur la mise en œuvre de ce compte. Il est aussi prévu que le gouvernement présentera au Parlement un rapport sur les modalités possibles de mise en œuvre de ce dispositif avant le 1^{er} juillet 2016. Le CPA a vocation à **rassembler les droits sociaux personnels utiles** pour **sécuriser le parcours** professionnel de chaque individu, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle. Il pourrait regrouper le compte personnel de formation (CPF), le compte pénibilité, le compte épargne-temps (CET), la mutuelle

ou encore les droits rechargeables à l'assurance chômage.

Développer l'apprentissage

Comme annoncé le 12 mai lors de la réunion de mobilisation pour l'apprentissage (*v. l'actualité n° 16835 du 19 mai 2015*), les modalités d'application actuelles de l'aide au **recrutement d'un apprenti supplémentaire** dans les **entreprises de moins de 250 salariés** seront pérennisées. Selon les règles jusqu'à présent en vigueur, à compter du 1^{er} juillet 2015, cette **aide**, d'au moins 1 000 € par contrat supplémentaire, ne devait plus être accordée qu'aux **entreprises couvertes** par un **accord de branche** sur l'apprentissage. Mais la loi **supprime** cette **condition** qui ne sera donc pas appliquée.

Comme l'avait annoncé le Premier ministre dans le cadre de son « small business act à la française » (*v. l'actualité n° 16851 du 11 juin 2015*), la **période** pendant laquelle le **contrat d'apprentissage** peut être **rompu librement** par les deux parties sera **aménagée**. Actuellement, cette période est fixée à deux mois sans comptabiliser la durée de présence effective de l'apprenti dans l'entreprise. Pour les contrats conclus après la publication de la loi, la rupture restera libre jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique. Autrement dit, les périodes passées en CFA ne seront plus prises en compte.

La loi prévoit, par ailleurs, de **prolonger l'habilitation** des **Octa** (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) dont le champ d'intervention correspond à un **CFA** (centre de formation des apprentis) **national** et un organisme gestionnaire national, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018 (au lieu du 31 décembre 2015). Cet amendement vise à permettre aux CFA nationaux, comme les compagnons du devoir, de réorganiser leur financement avant que l'Octa qui assure leur financement perde son habilitation.

La loi permettra aussi aux entreprises de se **libérer** de tout ou partie de la part dite « **hors quota** » de leur taxe d'apprentissage, en effectuant des **donations** au **CFA** de matériels à visée pédagogique, conformes aux besoins de la formation et en vue de réaliser des actions de formation. Une autre disposition vise à assurer la survie des écoles d'enseignement technologique et professionnel, autrement dit des établissements privés de formation adossés à certaines entreprises (Michelin, Schneider ou Peugeot). Leur financement est mis à mal car il ne permet plus de se libérer de la taxe d'apprentissage. La loi prévoit ainsi que les Opcv pourront prendre en charge les dépenses de fonctionnement de ces organismes au même titre que pour les CFA.

Élargir l'accès au contrat de professionnalisation

En application du plan de lutte contre le chômage de longue durée (*v. l'actualité n° 16771 du 11 février 2015*), la loi prévoit la mise en place du **contrat de professionnalisation « nouvelle chance »**. Son objectif: adapter la durée du contrat de professionnalisation et la durée des actions de professionnalisation aux besoins des demandeurs d'emploi de longue durée. La loi permettra ainsi d'**étendre** l'application de la **durée dérogatoire de 24 mois** du contrat réservée à certains publics cibles (au lieu de 12 mois dans le cas général) aux **demandeurs d'emploi inscrits** à Pôle emploi depuis **plus d'un an**.

Une autre disposition prévoit de faciliter les possibilités d'**accueil** des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans **plusieurs entreprises**. Ce dispositif associe aujourd'hui des enseignements généraux dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'activités professionnelles dans une entreprise. Avec cette loi, le contrat de professionnalisa-

tion pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire auprès de plusieurs employeurs. Une convention sera conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Aménager les CUI en faveur des seniors

Les possibilités de prolongation des contrats uniques d'insertion (CUI) en faveur des personnes de 50 ans et plus vont être élargies. Actuellement, la durée d'un CUI (conclu à durée déterminée) et de l'aide à l'insertion qui y est associée peut être prolongée **jusqu'à cinq ans**, au lieu de deux ans maximum, pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Cette dérogation ne sera plus limitée aux bénéficiaires de minima sociaux mais élargie à toutes les **personnes de 50 ans et plus** rencontrant des **difficultés particulières**

qui font obstacle à leur **insertion** durable dans l'emploi.

Réformer l'Afpa et Action logement

Comme l'avait annoncé le ministre du Travail (*v. l'actualité n° 16836 du 20 mai 2015*) le **statut** de l'**Afpa** (Association pour la formation professionnelle des adultes) évoluera par voie d'**ordonnance** dans les 18 mois suivant la promulgation de la loi. Afin de la positionner en tant qu'acteur du marché concurrentiel de la formation professionnelle et de préciser ses missions de service public, l'Association deviendra un **Epic** (établissement public industriel et commercial). En outre, pour contribuer à assurer sa pérennité financière, l'Afpa gèrera l'ensemble de son **patrimoine immobilier** à la place de l'État. Sa mission au sein du service public de l'emploi est aussi précisée par la loi. À ce titre, l'Afpa participera à la **formation des personnes les plus éloignées de l'emploi**. Elle contribuera à la politique de certification et à l'égal accès des femmes

et des hommes à la formation, ainsi qu'à la promotion de la mixité des métiers. Un autre organisme va être réformé: **Action logement** (ex-1 % Logement). À ce titre, le gouvernement sera autorisé pendant 12 mois à prendre par **ordonnance** les mesures de nature à **rationnaliser** et simplifier la **collecte** et l'affectation de la **PEEC** (participation des employeurs à l'effort de construction), afin d'améliorer le service rendu aux entreprises et à leurs salariés. À terme, la nouvelle organisation d'Action logement reposera sur un organisme paritaire central chargé de définir, dans le cadre de la loi, les orientations générales du dispositif d'ensemble et de piloter et contrôler les structures le composant. Cette structure « faitière » pilotera un nouvel organisme unique chargé de collecter la PEEC à la place des multiples collecteurs existants aujourd'hui et d'en assurer la distribution. ■



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le détail de la future prime d'activité

Au 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité remplacera le RSA « activité » et la prime pour l'emploi à destination des travailleurs pauvres. Telle est la mesure phare relative à l'insertion sociale du projet de loi « Rebsamen » adopté définitivement le 23 juillet. Contrairement au RSA « activité », la prime sera plus largement ouverte aux jeunes actifs âgés de 18 ans et plus.

Jeudi 23 juillet 2015, les députés ont adopté définitivement le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, trois mois après sa présentation en Conseil des ministres. Le titre IV du texte institue une prime d'activité, née de la fusion de la prime pour l'emploi et du revenu de solidarité active pour sa part « activité », à effet du 1^{er} janvier 2016. Le RSA « socle » continuera d'être versé aux personnes ne disposant pas de revenus d'activité.

Conditions d'attribution de la prime

Les conditions d'attribution de la prime d'activité sont les suivantes.

- La prime est une **aide financière** destinée à favoriser la reprise d'activité et qui augmente les ressources des travailleurs (salariés et non salariés) à revenus modestes.

- La prime d'activité sera attribuée si la personne :

- perçoit des **revenus** tirés d'une **activité** professionnelle (salariée ou non) ;
- réside en France de manière stable et effective ;
- est âgée de **plus de 18 ans** ;
- n'est pas **élève, étudiant, stagiaire ou apprenti**. Toutefois, ceux d'entre eux qui perçoivent un **minimum de revenus professionnels** (55 % du smic par mois pendant une période de référence, à fixer par décret) ou qui se trouvent en situation d'isolement avec charge d'un ou plusieurs enfants seront éligibles à la prime ;
- est de nationalité française ou titulaire depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour autorisant à travailler (sauf exceptions liées au statut de réfugié ou au fait d'être un ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, par exemple) ;
- n'a pas la qualité de travailleur détaché temporairement en France ;
- n'est pas en situation de **congé parental d'éducation**, de congé sabbatique, sans solde ou en disponibilité. Toutefois, la personne qui perçoit des **revenus professionnels** pourra prétendre à la prime.

Modalités de calcul de la prime

La loi détaille les modalités de calcul de la prime.

- La **prime** sera « **familiarisée** ». Son montant sera calculé en prenant en compte trois éléments : un **montant forfaitaire** dont le niveau variera en fonction de la composition du foyer (personne seule ou en couple) et du nombre d'enfants à charge, une partie des revenus professionnels des membres du foyer et les autres ressources du foyer. Le montant forfaitaire pourra être « **bonifié** » compte tenu des revenus professionnels de chaque travailleur composant le foyer. Les règles de calcul de la prime et de la bonification seront précisées par **décret**.
- La prime sera financée par l'État mais attribuée, servie et contrôlée par les **caisses d'allocations familiales** ou les caisses de mutualité sociale agricole.
- Le droit à la prime sera ouvert, sous réserve d'en remplir les conditions, à compter de la date de dépôt de la demande.
- Le montant de la prime sera calculé pour une période qui sera fixée par décret. Durant cette période, l'évolution des ressources du foyer sera « neutralisée ».



Suivez l'actualité sociale
en temps réel sur Twitter
[@LSQredaction](https://twitter.com/LSQredaction)

- La prime d'activité ne sera ni saisissable, ni cessible.
- Le montant de la prime d'activité ne sera ni imposable ni soumis à CSG. En revanche, il sera assujéti à la CRDS (au taux de 0,5 %).

- Les bénéficiaires du RSA « activité » au 31 décembre 2015 seront réputés avoir déposé une demande de prime d'activité au 1^{er} janvier 2016.
- La création de la prime d'activité entraînera des aménagements des dis-

positions législatives relatives au revenu de solidarité active puisque le RSA « socle » perdure. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

La loi « Rebsamen » sécurise l'assurance chômage des intermittents du spectacle

Le régime d'assurance chômage spécifique aux intermittents du spectacle sera négocié au sein des professions concernées et plus au niveau interprofessionnel. C'est ce que confirme la loi « Rebsamen » adoptée définitivement par le Parlement le 23 juillet. En outre, la loi prévoit de repenser les conditions de recours au CDDU dans les métiers du spectacle.

La loi sur le dialogue social et l'emploi, définitivement adoptée le 23 juillet, organise la sanctuarisation du régime d'assurance chômage et prévoit des évolutions des conditions d'emploi des artistes et des techniciens intermittents du spectacle. Elle confirme ainsi les annonces faites dans la feuille de route présentée le 21 avril par les ministres du Travail et de la Culture (*v. l'actualité n° 16821 du 23 avril 2015*). Rappelons qu'une conférence pour l'emploi dans les métiers du spectacle se tiendra cet automne.

Sécuriser le régime intermittent

L'existence d'un régime d'assurance chômage spécifique aux intermittents du spectacle va être garantie par son **inscription** dans le **Code du travail**. Le contenu des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage ne sera plus **négocié** au niveau interprofessionnel mais par les **partenaires sociaux des professions employant des intermittents** du spectacle. Cette négociation se déroulera dans le respect des objectifs définis et du délai fixé par un **document de cadrage** établi par les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel. Ce document définira, en effet, les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière et le respect de principes généraux qui doivent rester applicables à tout le régime d'assurance chômage. Un **comité d'expertise** sera chargé d'évaluer les propositions qui lui seront transmises en cours de négociation et le respect par l'éventuel accord conclu de la trajectoire financière

imposée. À défaut d'accord, les négociateurs de la convention d'assurance chômage reprendront la main pour définir les règles du régime intermittent.

Repenser les conditions d'emploi

Les **partenaires sociaux** des professions employant des intermittents du spectacle seront invités à **réviser**, avant le 31 mars 2016, les **listes d'emplois** pouvant être pourvus par la conclusion de **contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU). Cette négociation aura pour but de vérifier que les emplois qui figurent sur ces listes répondent aux actuels critères légaux du recours à ce type de contrat qui donne accès au régime intermittent. Si cette révision n'aboutit pas, le gouvernement établira de nouvelles listes. Dans le même délai, ces partenaires sociaux devront aussi renégocier les **conditions de recours** au CDDU. Avant le 31 janvier 2016, ils examineront l'évolution de la prise en compte des périodes de maladie et de maternité des salariés de ces professions. En complément, un rapport du gouvernement devra être remis au Parlement sur la situation des **femmes intermittentes** (proportion de femmes, nombre de femmes enceintes et leurs conditions d'accès aux prestations maladie, répercussions des grossesses sur les carrières, chômage, etc.). La loi entend aussi sécuriser la situation des **jeunes de moins de 16 ans qui participent** à des répétitions ou **spectacles** et ne peuvent bénéficier des deux jours de repos consécutifs hebdomadaires garantis par la loi. Un accord collectif étendu ou un accord d'établissement ou d'entreprise pourra ainsi définir les conditions de dérogation à cette règle pour les jeunes de moins de 16 ans employés par un entrepreneur du spectacle. L'accord devra garantir qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures, dont au moins 24 heures consécutives et que leur participation à une répétition ou un spectacle est de nature à contribuer à leur développement et s'effectue dans des conditions

garantissant la préservation de leur santé. Si ces dernières conditions sont réunies et à défaut d'accord, l'inspecteur du travail pourra autoriser le jeune à participer aux répétitions ou au spectacle.

Réviser le cumul emploi-retraite

En principe, le cumul emploi-retraite n'est permis qu'après rupture du contrat de travail. Par dérogation, les **artistes du spectacle** ne sont **pas tenus** de mettre **fin** à leur **contrat de travail** pour faire valoir leurs droits à la retraite. La loi **limite** la portée de cette exception. En effet, elle ne vaudra plus pour l'ensemble des professionnels du spectacle mais seulement pour les salariés dont l'**emploi est réellement intermittent**. Ainsi, les salariés artistes-interprètes employés en CDI de droit commun ne pourront plus cumuler pension et revenu sans avoir mis fin à leur contrat de travail. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// Conférence Liaisons

➤ Réforme du dialogue social: nouvelle donne, nouvelles pratiques

Sous la présidence du Directeur général du Travail, Yves Struillou, Liaisons sociales organise en partenariat avec le cabinet Barthélémy, une grande journée de décryptage et d'analyse sur la réforme du dialogue social, le **mardi 29 septembre prochain**. Cette rencontre sera l'occasion de présenter et de décortiquer dans le détail chacune des nouvelles dispositions, en présence de Paul-Henri Antonmattei, professeur et associé au cabinet Barthélémy, Françoise Schoenberger, directrice des relations sociales France du groupe l'Oréal, Michel Morand et Franck Morel, avocats associés.

www.liaisons-conference.fr – 01 85 58 30 30

CDD, CDI intérimaire, CV anonyme : les autres mesures de droit du travail de la loi « Rebsamen »

Outre la réforme des IRP et les dispositions introduites pour favoriser l'emploi, la loi « Rebsamen », définitivement adoptée le 23 juillet contient diverses mesures relatives au droit du travail. Elle prévoit notamment que les CDD et contrats de mission pourront être renouvelés deux fois au lieu d'une et de donner force légale à l'interdiction des agissements sexistes.

Diverses mesures annexes ont été introduites lors des débats parlementaires dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi qui se sont achevés par un vote définitif à l'Assemblée nationale le 23 juillet. Nous présentons ici certaines de ces dispositions, qui intéressent le droit du travail.

Deux renouvellements pour les CDD et contrats de mission

Les CDD et contrats de mission pourront être **renouvelés deux fois** au lieu d'une. Cette mesure annoncée par le Premier ministre, le 9 juin, dans le cadre de son « small business act à la française » (*v. l'actualité n° 16851 du 11 juin 2015*) a pour but de favoriser l'emploi dans les petites entreprises en facilitant notamment la poursuite des relations de travail. Elle ne remet pas en cause la **durée maxi-**

male de ces contrats courts, renouvellements inclus, qui reste de **18 mois**.

Le CDI intérimaire reconnu par la loi à titre expérimental

Créé par l'accord du 10 juillet 2013 conclu dans le secteur, le CDI intérimaire est en vigueur depuis mars 2014 (*v. l'actualité n° 16546 du 10 mars 2014*). La loi Rebsamen reconnaît l'existence de ce dispositif mais prévoit que les dispositions qui en organisent la mise en œuvre seront temporaires. En effet, l'article de la loi concerné n'a vocation à s'appliquer qu'aux **contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018** (un rapport du gouvernement se penchera sur l'éventuelle pérennisation du dispositif six mois avant cette date). Le CDI intérimaire, comme le prévoit l'accord de 2013, sera constitué de **périodes de mission** dans des entreprises utilisatrices et de **périodes d'intermission** pendant lesquels une rémunération est garantie. En outre, la **durée maximale** des missions d'un salarié en CDI intérimaire sera de **36 mois** au lieu de 18 mois jusqu'à présent (9 ou 24 mois dans certains cas).

La lutte contre le sexisme codifiée


L'exclusion des agissements sexistes sera codifiée. Ainsi, nul ne devra subir d'actes définis 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 ». Cette mesure avait été préconisée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle dans un rapport publié le 6 mars 2015 (*v. l'actualité n° 16790 du 10 mars 2015*).

La fin du CV anonyme obligatoire

La généralisation du CV anonyme n'aura pas lieu. La loi du 31 mars 2006 avait rendu obligatoire, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'anonymisation des informations transmises à un recruteur par un candidat à une offre d'emploi. Mais cette obligation n'a jamais été mise en œuvre, faute de décret d'application. Des études et une expérimentation du CV anonyme ont fini de convaincre le gouvernement et le parlement de ne pas généraliser cette obligation et de faire du recours au CV anonyme une **simple faculté** pour les entreprises. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

 Retrouvez nos informations « Dernière minute » sur le site liaisons-sociales-quotidien.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

La loi « Rebsamen » allège les obligations des entreprises en matière de santé au travail

Compte pénibilité, inaptitude, « burn out », etc. : la loi sur le dialogue social et l'emploi adoptée définitivement par le Parlement, le 23 juillet, contient plusieurs dispositions relatives à la protection de la santé des travailleurs. Certaines obligations des entreprises seront simplifiées, en particulier dans le cadre du compte pénibilité et du licenciement pour inaptitude.

Le Parlement a adopté définitivement la loi relative au dialogue social et à l'emploi le 23 juillet. Voici les principales mesures qu'elle contient en matière de santé au travail.

Le « burn out » pourra être reconnu comme maladie professionnelle

Les pathologies psychiques, telles que le « burn out », pourront être reconnues comme maladie d'origine professionnelle. Cette prise en compte s'effectuera *via* le **système complémentaire de reconnaissance** des MP faisant intervenir les comités régionaux compétents. Un décret définira des modalités spécifiques de traitement de ce type de dossier pour les adapter à leur complexité.

Pénibilité : suppression de la fiche et opposabilité des modes d'emploi

La loi simplifiera la mise en place du compte pénibilité pour les entreprises.

• **Suppression de la fiche pénibilité.** L'employeur n'aura plus à établir de fiche individuelle de prévention des expositions, dite « fiche pénibilité ». Il sera seulement tenu de déclarer à la caisse de retraite, *via* la **DADS** ou la **DSN**, les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité. La caisse de retraite informera chaque année les salariés de leur nombre de points, dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition, ainsi que les modalités de contestation. Notons que la déclaration par l'employeur de l'exposition d'un salarié à la pénibilité ne pourra constituer une présomption de manquement

à son obligation de sécurité de résultat.

- **Opposabilité des modes d'emploi de branche.** Afin d'aider les employeurs à apprécier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité, les accords de branches étendus peuvent établir des « modes d'emploi » caractérisant l'exposition des travailleurs à la pénibilité en fonction de leur poste. La loi prévoit que ces accords pourront déterminer ces expositions en fonction des postes mais aussi en fonction des **métiers** ou des **situations de travail** exposés. En outre, à défaut d'accord, ces « modes d'emploi » pourront aussi être établis par des « **référentiels professionnels** de branche homologués » par arrêté interministériel. L'employeur qui appliquera le référentiel sera présumé de bonne foi. Il s'agit de protéger les employeurs qui appliquent un référentiel établi par la branche mais non encore homologué. En outre, un employeur qui applique un accord étendu ou un référentiel homologué pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne pourra pas être pénalisé. Autrement dit, la loi reconnaît l'opposabilité de ces « modes d'emploi » en justice et devant l'administration.
- **Réduction des délais de contentieux.** Le délai d'action contentieuse du salarié en vue de l'attribution de points passera de trois à deux ans. De même, le délai de contrôle des caisses de retraite sera diminué de cinq à trois ans.

Inaptitude : simplification des licenciements

La loi facilite la rupture du contrat de travail du **salarié déclaré inapte**, à la suite d'un **accident du travail** ou d'une maladie professionnelle. L'employeur pourra

le **licencier** dès lors que l'avis du médecin du travail « mentionne expressément que tout **maintien** du salarié dans l'entreprise serait gravement **préjudiciable** à sa santé ». Dans un tel cas l'employeur sera dispensé de rechercher un reclassement.

Autres mesures relatives à la surveillance médicale des salariés

Les députés ont prévu diverses mesures relatives à la surveillance médicale des salariés.

- **Surveillance médicale ciblée sur les postes à risques.** Certains salariés bénéficieront d'une surveillance médicale spécifique, renforcée par rapport à celle des autres salariés. Seront visés :

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

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

- **Rôle du médecin du travail à l'égard des tiers.** La loi étend les missions confiées au médecin du travail. En effet, son rôle restera exclusivement préventif mais ne se limitera plus à garantir la santé des travailleurs. Il devra aussi prévenir les atteintes à la sécurité des tiers.

- **Mise en œuvre des préconisations du médecin du travail.** Lorsqu'il préconise un aménagement du poste de travail, le médecin du travail pourra proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi. Lorsque des difficultés ou dés-

COMPTE PÉNIBILITÉ : UNE MISSION SUR LE « TRAVAIL RÉPÉTITIF »

Hervé Lanouzière, le directeur général de l'Anact a été chargé par les ministres du Travail et des Affaires sociales, d'une mission destinée à préciser la notion de « travail répétitif ». La clarté de cette notion importe d'autant plus qu'il s'agit de l'un des quatre facteurs de pénibilité (à côté du travail de nuit, des activités en milieu hyperbare et du travail en équipes successives alternantes) qui doit déjà être pris en compte (depuis le 1^{er} janvier 2015) dans le cadre du compte pénibilité. La mission devra formuler d'ici au 31 août des propositions facilitant l'identification des salariés exposés.

accords naissent du fait des préconisations du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail. La loi prévoit expressément que l'inspecteur du travail devra désormais informer la partie qui ne l'a pas saisi avant de prendre sa décision. Par ailleurs, la place des institutions représentatives du personnel sera renforcée lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. Ses propositions, ainsi que la réponse de l'employeur, devront être transmises au CHSCT ou, à défaut, aux DP (et à l'inspecteur du travail, au médecin-inspecteur du travail, etc.), et non plus seulement tenues à leur disposition. ■

// acteurs, débats, événements

Entreprises

■ **MyFerryLink : le gouvernement propose un protocole d'accord**

Le gouvernement a dévoilé, le 23 juillet, un protocole d'accord pour la reprise des activités de la Scop SeaFrance. Le texte en neuf points prévoit que le groupe Eurotunnel, propriétaire des trois navires exploités par la compagnie MyFerryLink, « s'engage à passer un contrat d'affrètement du navire Nord-Pas-de-Calais avec une nouvelle Scop

constituée par 150 salariés-sociétaires de la Scop SeaFrance ». Le transporteur danois DFDS, nouvel affréteur des deux bateaux restants, devra pour sa part s'engager à reprendre 230 salariés de la Scop SeaFrance. Le texte prévoit le versement de 1,2 million d'€ de créances d'Eurotunnel à la Scop SeaFrance, la libération des deux bateaux bloqués par les salariés de la Scop dans le port de Calais et l'abandon de toutes les poursuites judiciaires en cours. Les parties devront don-

ner leur réponse au plus tard le 27 juillet. Par ailleurs, le tribunal de commerce de Boulogne-sur-Mer, qui devait se prononcer le 23 juillet sur une éventuelle liquidation de la Scop, a décidé de reporter sa décision au 28 juillet (*avec l'AFP*).

■ **L'américain Qualcomm va supprimer des milliers d'emplois**

Le fabricant américain de semi-conducteurs Qualcomm a annoncé, le 22 juillet, vouloir se séparer de 15 % de ses effectifs à temps plein (*avec l'AFP*).