

## Information Juridique

Le 26 août 2015  
Information Juridique  
Social

### LOI REBSAMEN : les mesures sociales principales

La loi sur le dialogue social et l'emploi dite « Rebsamen » du 23 juillet 2015 a été publiée au journal officiel du 18 août dernier ([Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)).

Elle contient de nombreuses mesures en matière sociale sur des thèmes différents, et notamment : les instances représentatives du personnel, le contrat de travail, l'emploi, la santé au travail et la pénibilité au travail.

Cette loi est entrée en vigueur le 19 août 2015 mais beaucoup de mesures n'entreront en vigueur qu'en 2016 ou suite aux décrets d'application en attente de publication.

Nous vous présentons les mesures issues de la loi Rebsamen en insistant plus particulièrement sur celles susceptibles de vous intéresser.

#### I. le volet dialogue social : de nombreuses innovations

##### a. Le regroupement des instances représentatives

**Les entreprises de moins de 300 salariés** (contre 200 auparavant) pourront regrouper les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP).

**A partir de 300 salariés**, les entreprises devront passer par un accord collectif majoritaire pour regrouper partiellement ou totalement ces trois instances.

Le nombre de représentants constituant la DUP sera fixé par décret.

Enfin, désormais, l'employeur pourra supprimer le comité d'entreprise 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 de renouvellement du CE (auparavant un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives était nécessaire).

##### b. Une représentation universelle des salariés des TPE

La loi Rebsamen prévoit la création de commissions paritaires régionales pour les salariés et les employeurs des entreprises **de moins de 11 salariés** relevant des branches professionnelles qui n'ont pas mis en place de telles commissions.

Ainsi, chacune des futures 13 régions de France devrait compter une commission paritaire régionale composée de 10 représentants syndicaux (ils auront 5 heures de délégation par mois) et patronaux, issus de TPE et désignés par les partenaires sociaux.

Ces commissions auront une mission d'information et de conseil, en particulier en matière de droit du travail.

Par ailleurs, elles débattront et rendront tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés sur toutes les problématiques de ressources humaines (emploi, formation, conditions de travail, égalité professionnelle etc....).

Enfin elles pourront servir d'espace de médiation en cas de conflits dans les entreprises.

La mise en place des commissions régionales est prévue **au 1<sup>er</sup> janvier 2017**.

#### c. Nouvelle articulation des consultations et négociations simplifiées

La loi Rebsamen a pour objectif de simplifier et de rendre plus lisible les consultations obligatoires du comité d'entreprise.

A compter du **1<sup>er</sup> janvier 2016**, les 17 obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise seront regroupées en **trois consultations** : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et, enfin, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A la même échéance, **les négociations** obligatoires seront réorganisées **en trois thèmes** : rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail et égalité hommes/femmes, emploi, dont la périodicité pourra être assouplie par un accord d'entreprise.

#### d. Précisions relatives à la représentativité patronale

Une concertation s'ouvrira entre les 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 **avant le 15 novembre 2015**.

A l'issue de la concertation, le gouvernement pourra réformer par voie d'ordonnance.

#### **Autres mesures relatives au dialogue social :**

- La modification du régime de négociation avec un élu du personnel en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise,
- l'harmonisation de certains seuils d'effectifs liés au comité d'entreprise et applicables aux PME (passage de 150 à 300 salariés pour la périodicité des réunions du CE),
- la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical,
- une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de représentation du personnel (au 1<sup>er</sup> janvier 2017),
- les entretiens professionnels de début et de fin de mandat des représentants du personnel,
- le financement de la formation économique et sociale des représentants du personnel.

## II. le volet emploi et chômage

### a. Le compte personnel d'activité

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2017**, le compte personnel d'activité, que les salariés conserveront tout au long de leur carrière, devra regrouper les différents comptes existants (pénibilité, formation, compte épargne temps, droits rechargeables à l'assurance chômage...).

Une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux **avant le 1<sup>er</sup> décembre 2015**.

### b. La prime d'activité

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, la prime d'activité remplacera la prime pour l'emploi et le RSA « activité ».

Ouverte aux jeunes actifs à partir de 18 ans, elle vise à encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes.

Il convient de noter que le RSA « socle » continue d'être versé quand il n'existe pas de revenu d'activité.

### c. Nouveautés relatives à l'apprentissage

- Suppression de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti

Les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014 peuvent ouvrir droit à une aide supplémentaire de 1000 euros de la région si l'entreprise à moins de 250 salariés et si :

- L'entreprise n'a pas employé d'apprenti depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente la date de conclusion du contrat d'apprentissage dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti,
- ou qu'elle procède à l'embauche d'apprentis supplémentaires par rapport au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

**La condition supplémentaire** applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2015 consistant à relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance **est supprimée** par la loi Rebsamen.

- Rupture du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours

Auparavant, l'entreprise évaluait les compétences de l'apprenti pendant **les deux premiers mois** de l'apprentissage. Si celles-ci paraissaient insuffisantes, le contrat de travail pouvait être rompu librement, sauf en cas d'accident du travail.

Désormais, pour les contrats d'apprentissage conclus **à compter du 19 août 2015**, la rupture reste libre jusqu'à l'échéance **des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti**.

Cette mesure permet de juger l'apprenti réellement sur le temps passé dans l'entreprise.

### d. Le contrat de professionnalisation et le contrat unique d'insertion (CUI)

**Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance »** est mis en place.

Ce contrat peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

Les modalités d'accueil et le contenu de la convention seront fixés **par décret**.

Par ailleurs, les CUI vont être aménagés **en faveur des séniors** afin que les possibilités de prolongation soient élargies.

#### e. CDI, CDD et intérim

La loi autorise désormais à renouveler un CDD ou un contrat de mission **deux fois** au lieu d'une seule fois **dans la limite de 18 mois**.

Elle prévoit aussi l'expérimentation du CDI intérimaire **jusqu'au 31 décembre 2018**.

#### **Autres mesures relatives à l'emploi et le chômage :**

- La codification de la lutte contre le sexisme,
- la fin du projet de CV anonyme obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés,
- l'introduction d'une exception à la saisine de l'inspection du travail en fin de CDD d'un salarié protégé pour les contrats saisonniers.

### **III. le volet santé au travail**

#### a. Modifications apportées à la réforme de la pénibilité au travail du 20 janvier 2014

La fiche individuelle pénibilité **est supprimée** par la loi Rebsamen.

Elle est remplacée par **une déclaration** des expositions des salariés aux facteurs de pénibilité par l'employeur à la caisse de retraite via la DADS ou la DSN.

La CARSAT informera ensuite les salariés, chaque année, de leur exposition et des points dont ils bénéficient.

Un nouvel article du code du travail (L.4161-3) prévoit que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Afin d'apprécier l'exposition à la pénibilité, la loi précise qu'en l'absence d'accord collectif de branche étendu, les postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales, dans des conditions qui seront fixées par décret et qui seront opposables en cas de contrôle ou de contentieux.

Le contrôle des déclarations, faites par l'employeur, par la CARSAT ne peut plus intervenir qu'au cours **des 3 années civiles** (auparavant 5) suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut plus intervenir qu'au cours **des 2 années** (auparavant 3) suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.

b. Procédure de licenciement pour inaptitude simplifiée

L'employeur peut désormais licencier un salarié pour inaptitude physique, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle **sans procéder aux recherches de reclassement** si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que **tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé**. Auparavant, l'employeur devait tout de même procéder à des recherches de reclassement même si l'avis médical précisait que le salarié était inapte à tout poste.

c. Le « burn out » comme maladie professionnelle

Les maladies psychiques telles que le « burn out » pourront être reconnues comme maladie professionnelle par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Un décret d'application précisera les modalités spécifiques de traitement de ce type de dossier.

**Autres mesures relatives à la santé au travail :**

- La surveillance médicale ciblée sur les postes à risques (attente d'un décret en Conseil d'Etat),
- l'extension des missions confiées au médecin du travail.

*Contact :*  
Samantha FOULON  
[samantha.foulon@fnsa-vanid.org](mailto:samantha.foulon@fnsa-vanid.org)

\*\*\*