

NEWSLETTER – OCTOBRE 2015

LA LOI « REBSAMEN » SUR LE DIALOGUE SOCIAL

De quoi s'agit-il ?

La loi sur le dialogue social, présentée en conseil des ministres le 22 avril 2015 par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, a été promulguée le 17 août 2015.

La loi simplifie et rationalise le fonctionnement des instances représentatives du personnel et les obligations de consultation et de négociation, en les adaptant à la diversité des entreprises. Elle comporte également quelques mesures relatives à la santé au travail et en faveur de l'emploi.

La publication des décrets d'application permettant la mise en œuvre de ces nouvelles mesures est attendue.

Ce qu'il faut retenir

- **DUP élargie pour les PME de moins de 300 salariés**

La loi permet aux entreprises de moins de 300 salariés de regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'une délégation unique du personnel, qui se réunit selon une périodicité bimensuelle.

Cette DUP élargie préserve toutefois les prérogatives que chacune de ces trois instances ainsi regroupées, qui conservent leurs attributions respectives.

Les membres de la DUP bénéficieront d'un crédit d'heures commun pour l'exercice des missions de DP, CE et CHSCT, ce qui tend à faciliter le suivi par l'employeur.

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'Etat déterminant les modalités pratiques de mise en œuvre.

- **Instance commune de représentation des salariés pour les entreprises de plus de 300 salariées**

Les entreprises de plus de 300 salariés pourront, par accord majoritaire, regrouper les DP, CE et CHSCT ou seulement deux de ces institutions au sein d'une unique instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions regroupées.

L'instance commune est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

L'accord pourra librement définir – sous réserve du respect de certains seuils qui seront fixés par décret – le nombre de représentants élus, le nombre de réunions, le rôle respectif des titulaires et des suppléants, le nombre d'heures de délégation, ou encore les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué.

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'Etat déterminant les modalités pratiques de mise en œuvre.

- **Représentation des TPE**

La loi introduit à partir du 1^{er} janvier 2017 un droit universel à la représentation pour les salariés des très petites entreprises de moins de 11 salariés par l'intermédiaire des commissions régionales paritaires interprofessionnelles (CRPI) qui seront composées de 20 membres, soit 10 salariés et 10 employeurs.

Les CRPI seront cependant cantonnées à un rôle de conseil et d'information sur les dispositions applicables aux entreprises de moins de 11 salariés.

- **Rationalisation des consultations et négociations obligatoires**

La loi recentre l'ensemble des 17 consultations-informations obligatoires du comité d'entreprise autour de trois temps forts :

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

De même, les obligations de négociier (NAO) seront réorganisées autour de trois consultations portant sur :

- la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (négociation sera annuelle)
- la qualité de vie au travail (négociation sera annuelle).
- la gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation tous les trois ans).

Il sera également possible, par accord majoritaire, de modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Entrée en application : à compter du 1^{er} janvier 2016

- **Inaptitude physique**

L'employeur pourra désormais rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle « *lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* », en étant dispensé de toute obligation de rechercher un reclassement.

Jusqu'à maintenant, le licenciement pour inaptitude, qu'il soit d'origine professionnelle ou non professionnelle n'était justifié qu'en cas d'impossibilité de reclassement avérée.

Par ailleurs, pour aider au reclassement du salarié, le médecin du travail pourra proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi (*C. trav., art. L. 4624-1, al.1*).

Enfin, la loi crée une obligation d'information en cas de recours contre l'avis du médecin du travail. Celui qui forme le recours, salarié ou employeur, devra en informer l'autre partie (*C. trav., art. L. 4624-1, al.3*).

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi

- **Début de reconnaissance du « burn-out » comme maladie professionnelle**

Introduite par amendement en première lecture à l'Assemblée nationale, la reconnaissance du « burn-out » ou syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle avait été supprimé par le Sénat.

En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a voté un article selon lequel les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ces pathologies ne seront donc pas désignées dans le tableau de maladies professionnelles mais seront prises en compte sur expertise individuelle.

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'Etat déterminant les modalités pratiques de mise en œuvre.

- **Pénibilité au travail**

Mesure très attendue par les entreprises concernées par les facteurs de pénibilité : la loi Rebsamen supprime la double obligation d'établir une fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels et de la transmettre au salarié concerné et à la caisse de retraite.

Désormais, l'employeur doit seulement déclarer annuellement aux caisses de retraite les facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés via la DADS puis la DSN.

Ces dernières sont alors chargées d'informer les salariés de leur exposition et des points accumulés dans un relevé adressé chaque année.

Par ailleurs, le délai ouvert au salarié pour contester l'attribution des points sur son compte personnel de prévention est réduit de 3 à 2 ans et celui ouvert aux caisses, pour contrôler les entreprises, de 5 à 3 ans.

La loi prévoit enfin la création de « référentiels de branche ». Les branches professionnelles pourront déterminer, par le biais d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel (celui-ci devra être homologué par les pouvoirs publics), des situations type d'exposition en se référant aux postes, métiers et situations de travail. L'employeur pourra directement appliquer ce référentiel pour effectuer sa déclaration.

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'Etat déterminant les modalités pratiques de mise en œuvre.

- **Protection contre les agissements sexistes**

La protection des personnes - salariés, stagiaires, ou toute autre personne intervenant dans l'entreprise - contre les agissements sexistes est désormais inscrite à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Un agissement sexiste est défini comme un "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".

Entrée en application : le lendemain de la publication de la loi

- **Création du compte personnel d'activité (CPA)**

La loi crée à compter du 1er janvier 2017 un compte personnel d'activité qui rassemblera notamment le compte personnel de formation, le compte-épargne temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité. L'objectif du compte personnel d'activité est de rendre plus lisibles les droits des salariés et de sécuriser leur parcours professionnel.

Une concertation syndicale sera ouverte avant le 1^{er} décembre 2015, puis le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur les modalités possible de cette mise en œuvre, avant le 1^{er} juillet 2016.

- **Renouvellement des CDD et des contrats de mission**

La loi porte la possibilité de renouveler les contrats à durée déterminée et les contrats de mission à deux fois (au lieu d'une fois).

Ces renouvellements ne devront pas avoir pour effet de porter la durée globale du contrat au-delà de la durée maximale légale, laquelle n'est pas modifiée.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus dès le lendemain de la publication de la loi mais aussi aux contrats à durée déterminée ou de mission en cours à cette date.

- **Création de la prime d'activité**

La loi crée également à partir du 1er janvier 2016, la prime d'activité qui remplacera la prime pour l'emploi et le RSA-activité.

La prime d'activité sera versée chaque mois et sous condition de ressources du foyer. Son montant dépendra des revenus d'activité des bénéficiaires et sera calculé tous les trois mois.

- **Pérennisation du régime d'assurance chômage de l'intermittence**

La loi inscrit dans le code du travail les règles du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle qui est ainsi conforté.

Pierre-Xavier Boubée

Marine Couturier