

LES PRINCIPAUX APPORTS DES LOIS MACRON ET REBSAMEN EN DROIT DU TRAVAIL

Les lois Macron, pour « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », et Rebsamen, relative « au dialogue sociale et à l'emploi » sont en partie applicables depuis les 8 et 19 août derniers.

En substance et dans l'immédiat, voici ce qu'il convient d'en retenir :

1. **Représentation des salariés dans les TPE** : les salariés des entreprises de moins de 11 salariés seront représentés par des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CRPI) - décret à paraître en mars 2016.
2. Désormais, les employeurs disposent d'un an pour mettre en place un CE à compter de la date à laquelle ils franchissent le seuil de 50 salariés.
3. Sous certaines conditions, les représentants du personnel bénéficieront d'un entretien en début et en fin de mandat et d'un mécanisme de garantie d'évolution salariale évitant ainsi toute discrimination salariale.
4. Création d'une **DUP élargie** (regroupant DP, CE et CHSCT : vos futurs élus, en principe moins nombreux, disposeront des trois « casquettes ») dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans le cadre de la DUP élargie, les IRP ne sont pas fusionnées et conservent leurs attributions et règles de fonctionnement propres. Cette DUP élargie peut être mise en place à la seule initiative de l'employeur à l'occasion du renouvellement de l'une de ces institutions (CHSCT, CE, DP). Il ne faut donc pas hésiter à saisir l'occasion de simplifier la gestion des représentants du personnel - décret à paraître en novembre 2015.
5. Les questions communes au CE et au CHSCT peuvent faire l'objet d'un avis unique de la part de la DUP élargie - décret à paraître en novembre 2015.

SOMMAIRE

LOI MACRON

La croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015

LOI REBSAMEN

Dialogue sociale et à l'emploi 17 août 2015

6. **Réunions de la DUP** nouvelle formule : la fréquence des réunions diminue (**une fois tous les deux mois** contre des réunions mensuelles auparavant). En outre, cette **réunion sera unique** (DP + CE) et ne nécessitera plus la réunion des DP puis celle du CE.
7. **Consultations du CE** : les 17 obligations récurrentes d'information et de consultation du CE sont regroupées autour de trois consultations portant sur les « *orientations stratégiques et leurs conséquences* », la « *situation économique et financière de l'entreprise* » et sur « *la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi* ».
8. Mise en place d'une **instance commune** dans les entreprises de plus de 300 salariés (attente d'un décret) : exerçant l'ensemble des attributions des instances faisant l'objet du regroupement - décret à paraître en novembre 2015.
9. **CHSCT** : il doit comporter un règlement intérieur et la durée des mandats de ses membres est alignée sur celle des délégués du personnel et CE.
10. Assouplissement du dispositif de prévention de la **pénibilité** : la fiche d'exposition individuelle aux risques professionnels est supprimée. La déclaration des critères de pénibilité se fera désormais par le biais de la DADS - décret à paraître en octobre 2015.
11. Le **rôle du médecin du travail** est renforcé : il doit prévenir toute atteinte à la sécurité des salariés mais également des tiers.
12. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, dès lors que l'avis mentionnera que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* », **l'employeur sera dispensé de l'obligation de reclassement**.
13. Les pathologies psychiques imputables à une activité professionnelle (dont le « **burn out** ») pourront plus facilement être reconnues comme des maladies d'origine professionnelle - décret à paraître en février 2016.
14. **Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois** (disposition d'application immédiate y compris, aux contrats en cours).
15. **Apprentissage et période d'essai** : désormais le contrat d'apprentissage pourra être librement rompu « *jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti* » (soit, en d'autres termes, 45 jours de présence effective au sein de l'entreprise).
16. Le recours au **travail le dimanche** est facilité : le nombre de « dimanches du maire » est porté à 12 (à compter du 1er janvier 2016).
17. La **procédure prud'homale** est profondément réformée : le bureau de conciliation devient le **bureau de conciliation et d'orientation (BCO)**.
18. Le BCO peut notamment entendre séparément et confidentiellement les parties, juger une affaire au fond « *dès lors qu'une des parties, sans motif légitime, ne comparait pas personnellement ou n'est pas représentée à l'audience : le BCO statue sur la base des pièces que la partie comparante aura contradictoirement communiquées* ».
19. La **médiation conventionnelle** en matière prud'homale est désormais possible.
20. **Travail dissimulé** : l'Inspection du travail peut désormais prendre des sanctions administratives pouvant conduire à la fermeture de l'entreprise pour une période maximale de trois mois, et la confiscation du matériel ayant servi à l'infraction.

N'hésitez pas à nous en parler.