

**Droit social :**  
**loi sur le dialogue social dite loi rebsamen**

La loi sur le dialogue social vient d'être définitivement adoptée. Elle modifie en profondeur le droit de la représentation du personnel : DUP, regroupement des consultations et des négociations obligatoires, commissions régionales interprofessionnelles pour les TPE ou valorisation des parcours syndicaux, ainsi que quelques dispositions de droit du travail ne concernant pas le droit collectif (CDD, santé au travail, etc.).

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, autrement appelé « loi Rebsamen », a été définitivement adopté le 23 juillet à l'Assemblée Nationale et publié le 18 août 2015.

La loi comporte de nombreuses et diverses mesures, surtout en matière de représentation du personnel, mais touche aussi d'autres domaines du droit du travail : santé au travail, renouvellement des CDD deux fois, médecine du travail, inaptitude professionnelle.....

Le tableau récapitulatif ci-dessous reprend l'ensemble de la loi, en détaille les mesures et précise leurs délais d'entrée en application, pour la plupart reportés ou soumis à la publication de décrets.

Des circulaires revenant en détail sur les différents aspects de la loi vous seront communiquées lors de la publication des arrêtés et des décrets d'application à venir concernant les différentes mesures.

-----  
**- Fédérations - Membres de la commission sociale**

## Tableau récapitulatif de la loi relative au dialogue social et à l'emploi

<u>Dispositions de la loi</u>	<u>Détails des mesures</u>	<u>Entrée en application</u>
<u>Délégation du personnel élargie (article 13)</u>		
<b>Entreprises concernées</b> (C. trav., art. L. 2326-1 mod.)	Entreprises de moins de 300 salariés	<p>Entrée en application sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'État déterminant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre de représentants à élire (C. trav., art. L. 2326-2-1 nouv.)</li> <li>• les conditions de désignation des secrétaire et secrétaire adjoint (C. trav., art. L. 2326-4 nouv.)</li> <li>• les conditions de l'expertise commune (C. trav., art. L. 2326-5 nouv.)</li> <li>• le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures (C. trav., art. L. 2326-6 nouv.)</li> </ul>
<b>Définition</b> (C. trav., art. L. 2326-1 mod.)	Instance de représentation du personnel regroupant CE, délégués du personnel et CHSCT	
<b>Mise en place</b> (C. trav., art. L. 2326-1 mod.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de la création ou de renouvellement de l'une des trois instances (avec possibilité de prorogation ou réduction des autres mandats), au libre choix de l'employeur, après consultation des IRP existantes le cas échéant</li> <li>• Mise en place au sein de chaque établissement distinct lorsque l'entre- prise comporte plusieurs établissements</li> </ul>	
<b>Attributions</b> (C. trav., art. L. 2326-3 mod.)	DP, CE et CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions	
<b>Fonctionnement</b> (C. trav., art. L. 2326-4 et L. 2326-5 nouv.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint exerçant respectivement les fonctions du secrétaire du CE et du secrétaire du CHSCT</li> <li>• Une réunion au moins une fois tous les 2 mois (dont au moins 4 réunions annuelles portant sur les sujets relevant des attributions du CHSCT)</li> <li>• Ordre du jour commun établi par l'employeur et le secrétaire et communiqué 8 jours au moins avant la séance</li> <li>• Suppléants participant aux réunions avec voix consultative</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis unique de la DUP si la question à l'ordre du jour relève du CE et du CHSCT</li> <li>• Expertise commune lorsque le sujet relève du CE et du CHSCT (cas d'expertises CE et CHSCT)</li> <li>• Avis rendus dans les délais applicables aux avis du CE</li> <li>• Participation des suppléants avec voix consultative</li> </ul>	
<p><b>Crédit d'heures</b> (C. trav., art. L. 2326-6 nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crédit d'heures commun pour l'exercice des missions de DP, CE et CHSCT</li> <li>• Possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois (annualisation limitée à une fois et demie maximum le crédit d'heures dont chaque représentant bénéficie)</li> <li>• Possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires et avec les suppléants (information de l'employeur et répartition limitée à une fois et demie maximum le crédit d'heures mensuel)</li> </ul>	
<p><b>Suppression de la DUP</b> (C. trav., art. L. 2326-7 et s. nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision de l'employeur de ne pas renouveler la DUP : organisation de l'élection des DP, du CE et désignation du CHSCT</li> <li>• Effectif passant sous le seuil de 50 salariés (pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes) : cessation de plein droit des attributions de CE et de CHSCT, et exercice des attributions de DP jusqu'à la fin du mandat</li> <li>• Effectif passant au-dessus du seuil de 300 salariés : exercice du mandat de la DUP jusqu'à son terme</li> <li>• Dispositions transitoires pour les entreprises ayant mis en place une DUP avant la réforme : dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours, l'employeur peut conserver l'ancienne formule de DUP (CE + DP)</li> </ul>	

**Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel (« DUP conventionnelle ») (article 14)**

<p><b>Entreprises concernées</b> (C. trav., art. L. 2391-1 nouv.)</p>	<p>Entreprises d'au moins 300 salariés</p>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'État déterminant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre minimum de représentants élus (C. trav., art. L. 2392-1 nouv.)</li> <li>• le nombre minimum d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2393-1 nouv.)</li> <li>• le nombre minimum de jours de formation (C. trav., art. L. 2393-1 nouv.)</li> <li>• les règles de fonctionnement de l'instance à défaut de stipulations dans l'accord (nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation) (C. trav., art. L. 2393-3 nouv.)</li> </ul>
<p><b>Définition</b> (C. trav., art. L. 2391-1 nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise majoritaire prévoyant le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions regroupées</li> <li>• Instance dotée de la personnalité civile, gérant son patrimoine</li> </ul>	
<p><b>Mise en place</b> (C. trav., art. L. 2391-1 et s. nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois instances (avec possibilité de prorogation ou de réduction des autres mandats prévue par l'accord)</li> <li>• Possibilité de mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements distincts le cas échéant</li> <li>• En l'absence d'accord au niveau de l'entreprise, possibilité de conclure l'accord au niveau de l'établissement</li> <li>• En cas d'UES d'au moins 300 salariés, accord possible au niveau d'une ou plusieurs entreprises ou au niveau de l'UES</li> </ul>	
<p><b>Fonctionnement</b> (C. trav., art. L. 2393-1 et s. nouv.)</p>	<p>Accord définissant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre de représentants élus</li> <li>• le nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les 2 mois)</li> <li>• les modalités de rédaction et de communication de l'ordre du jour</li> <li>• le rôle respectif des suppléants et des titulaires</li> <li>• le nombre d'heures de délégation</li> <li>• le nombre de jours de formation</li> <li>• lorsque l'instance inclut le CHSCT : la composition et le</li> </ul>	

fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et le nombre minimal de réunions consacrées à ses attributions (4 au minimum)

- la possibilité de mise en place des commissions du CE (formation, économique, égalité professionnelle, logement), et l'obligation de mise en place de la commission des marchés lorsque les critères en sont remplis

### Regroupement des informations – consultations pour tous les CE et expertise (article 18)

#### **3 temps forts de consultation et suppression de la consultation sur les accords collectifs et des informations périodiques**

(C. trav., art. L. 2323-6 et L. 2623-1 et s. mod.)

Consultation annuelle du CE sur 3 temps forts regroupant 17 informations- consultations obligatoires (la loi a également complètement réorganisé les articles du code du travail correspondant) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que la GPEC et les orientations de la formation professionnelle (pour cette consultation, possibilité de conclure un accord de groupe prévoyant qu'elle se déroule au niveau du comité de groupe : dans ce cas, accord précisant les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe restant consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante) (C. trav., art. L. 2323-10 et s. mod.)
- la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du CICE (les articles L. 2323-12 et suivants modifiés précisant le contenu de la consultation et des informations et documents à mettre à disposition du CE)
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle (sur les matières de sa compétence, le CE bénéficie du concours du CHSCT et peut lui confier le soin de procéder à des études) (les articles L. 2323-15 et suivants modifiés précisant le contenu de la

Entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (L., art. 18-XX)

Et en attente des décrets en Conseil d'État déterminant :

- le contenu des informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (pouvant varier selon l'effectif de plus ou moins 300 salariés) (C. trav., art. L. 2323-14, L. 2323-19 mod.)
- le contenu des informations relatives au bilan social (C. trav., art. L. 2323-27 mod.)
- le contenu des informations trimestrielles pour les entreprises de plus de 300 salariés (C. trav., art. L. 2323-61 mod.)

	<p>consultation et des informations y afférentes).</p> <p>À noter que les informations trimestrielles sont également supprimées, à l'exception, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de la communication d'informations sur (C. trav., art. L. 2323-60 mod.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production</li> <li>• les éventuels retards de paiement des cotisations sociales</li> <li>• le nombre de contrats de mission conclus avec des ETT</li> </ul> <p>Enfin, suppression de l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation (C. trav., art. L. 2323-2 mod.)</p>	
<p><b>Expertises du CE</b></p> <p>(C. trav., art. L. 2325-35 mod.)</p>	<p>Assistance du CE par un expert-comptable possible pour les 3 temps forts de consultation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière</li> <li>• en vue de l'examen des orientations stratégiques (inchangé)</li> <li>• en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi</li> </ul>	
<p><b>Accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE</b></p> <p>(C. trav., art. L. 2323-7 mod.)</p>	<p>Possibilité de conclure un accord d'entreprise définissant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les modalités des consultations récurrentes du CE sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise</li> <li>• la liste et le contenu des informations récurrentes sur la situation économique et financière (hors documents comptables), la politique sociale de l'entreprise (hors informations sur l'égalité professionnelle), les informations relatives au droit d'alerte économique et social et l'utilisation des aides publiques</li> <li>• le nombre de réunions annuelles (minimum 6)</li> <li>• les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus (concernant les 3 temps de consultations, l'utilisation des heures supplémentaires et l'ensemble des consultations ponctuelles du CE)</li> </ul>	<p>Entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (L., art. 18-XX)</p>

Clarification des compétences et du fonctionnement du CE et du CHSCT (articles 12, 15 à 18 et 22)

<p><b>Niveau de consultation CCE/ comités d'établissement</b> (article 15)</p> <p>(C. trav., art. L. 2327-2 et L. 2327-15 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCE seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (avis du CCE accompagné des documents relatifs au projet transmis aux comités d'établissement)</li> <li>• CCE seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise avec mesures de mise en œuvre non encore définies</li> <li>• Comité d'établissement consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement ET relevant de la compétence du chef de cet établissement (avis rendu par chaque CE transmis au CCE)</li> </ul>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'État déterminant les délais de transmission de l'avis des CE au CCE en cas de consultation conjointe (C. trav., art. L. 2327-15 mod.)</p>
<p><b>Niveau de consultation Instance de coordination des CHSCT/CHSCT</b> (article 15)</p> <p>(C. trav., art. L. 4616-1 et L. 4616-3 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICCHSCT seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements</li> <li>• CHSCT concernés consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement ET relevant de la compétence du chef de cet établissement (en cas de consultation conjointe, avis rendu par chaque CHSCT transmis à l'ICCHSCT)</li> </ul>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'État déterminant les délais de transmission de l'avis des CHSCT à l'ICCHSCT en cas de consultation conjointe (C. trav., art. L. 4616-3 mod.)</p>
<p><b>Délai d'examen suffisant</b> (article 17)</p> <p>(C. trav., art. L. 2323-3 mod.)</p>	<p>Délai pour rendre avis du CE sur les 3 temps de consultations périodiques et sur les consultations ponctuelles fixé par accord collectif, ou en l'absence de délégué syndical par accord entre employeur et CE ou CCE, ou à défaut par décret en Conseil d'État</p>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i></p>
<p><b>Modifications relatives au CHSCT</b> (article 16)</p> <p>(C. trav., art. L. 4611-1, L. 4612-8, L. 4613-1, L. 4614-2 et L. 2323-9 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du mandat des membres du CHSCT prenant fin avec celle du mandat des élus du CE les ayant désignés (à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place) (C. trav., art. L. 4613-1 mod. et L., art. 16-VII)</li> <li>• Avis (du CHSCT et de l'ICCHSCT) rendu dans un délai d'examen suffisant fixé par accord collectif, à défaut de délégué syndical par accord employeur/CHSCT ou à</li> </ul>	<p>Entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi sauf pour le délai d'examen suffisant (décret en Conseil d'État fixant ces délais à défaut d'accord)</p>

	<p>défaut par décret en Conseil d'État (délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours) (en cas de consultation conjointe CE/CHSCT, délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE) (à l'expiration de ces délais, avis réputé négatif) (C. trav., art. L. 4612-8 mod.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligation de se doter d'un règlement intérieur (C. trav., art. L. 4614-2 mod.)</li> <li>• Obligation pour tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couvert par un CHSCT (C. trav., art. L. 4611-1 mod.)</li> </ul>	
<p><b>Recours à la visioconférence (article 17)</b> (C. trav., art. L. 2325-5-1, L. 2327-13-1, L. 2353-27-1, L. 4614-11-1 nouv., L. 2334-2, L. 2341-12, L. 4616-6 mod.)</p>	<p>Autorisation de recours à la visioconférence prévue par accord entre le comité et l'employeur (à défaut d'accord, recours limité à 3 réunions par an) (concerne le CE, le CCE, le CHSCT, l'ICCHSCT, le comité de groupe, le comité de la société européenne et le comité d'entreprise européen)</p>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en Conseil d'État déterminant les conditions dans lesquelles les comités peuvent voter à bulletin secret</p>
<p><b>Modalités et délais relatifs aux PV et à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE (article 17)</b> (C. trav., art. L. 2325-20 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PV établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2323-3 (accord collectif, ou à défaut de délégué syndical accord employeur/CE ou, à défaut, par décret) (à l'issue du délai, PV transmis à l'employeur, faisant connaître lors de la réunion suivante sa décision motivée sur les propositions soumises)</li> <li>• Organisation du recours à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE</li> </ul>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication de décrets fixant les modalités et délais relatifs aux PV à défaut d'accord les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE</p>
<p><b>Réunions communes (article 17)</b> (C. trav., art. L. 23-101-1 et s. nouv.)</p>	<p>Possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes de plusieurs des IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation, dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inscription du projet à l'ordre du jour de la réunion commune (pouvant comporter des points complémentaires), communiqué au moins 8 jours avant la séance</li> <li>• respect des règles de composition et de fonctionnement de chaque institution</li> <li>• en cas d'avis, il est valablement recueilli au cours de cette</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication au <i>Journal officiel</i>, sauf sur le point de la visioconférence, un décret déterminant les conditions de vote à bulletin secret étant prévu</p>

	<p>réunion commune</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>recours à la visioconférence pouvant être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies (en l'absence d'accord, recours limité à 3 réunions par an)</li> </ul>	
<p><b>Dispositions relatives aux seuils</b> (article 22)</p> <p>(C. trav., art. L. 2325-14, L. 2322-7-1 mod., L. 2325-14-1 nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunion au moins une fois tous les 2 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés</li> <li>Délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE en dé-coulant (seuil réputé franchi en cas d'effectif dépassant 300 salariés pendant les 12 derniers mois)</li> <li>Commissions de formation et d'égalité professionnelle obligatoires à partir de 300 salariés</li> <li>Suppression du CE par l'employeur lorsque l'effectif n'atteint pas 50 salariés pendant 24 mois consécutifs ou non au cours des 3 ans précédant la date du renouvellement du CE</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication au <i>Journal officiel</i> sauf pour le franchissement de seuil (décret déterminant les conditions de franchissement du seuil de 300 salariés pendant les 12 derniers mois) (C. trav., art. L. 2325-14-1 nouv.)</p>
<p><b>Expertise du CE en vue de la négociation égalité professionnelle</b> (article 18)</p> <p>(C. trav., art. L. 2325-38 mod.)</p>	<p>Possibilité pour le CE de recourir à un expert technique dans les entreprises de plus de 300 salariés en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle (accord entre l'employeur et la majorité des membres élus)</p>	<p>Entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (L., art. 18-XX)</p>
<p><b>Base de données économiques et sociales enrichie</b> (article 18)</p> <p>(C. trav., art. L. 2323-8 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'une rubrique « Égalité professionnelle » reprenant le contenu du rapport de situation comparée des hommes et des femmes</li> <li>BDES rassemblant les informations mises à disposition du CHSCT par l'employeur, et mise à disposition actualisée dans la BDES valant communication des rapports et informations</li> </ul>	<p>Entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (L., art. 18-XX)</p>
<p><b>Crédit d'heures du personnel navigant technique</b> (article 12)</p> <p>(C. transp., art. 6524-6 nouv.)</p>	<p>Regroupement en jours du crédit d'heures pour les représentants du personnel navigant technique (sauf accord collectif contraire), un jour de délégation comprenant 5 heures</p>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication au <i>Journal officiel</i></p>

## Représentation équilibrée des femmes et des hommes (articles 7 et 8)

<p><b>Élections professionnelles</b> (article 7)</p> <p>(C. trav., art. L. 2314-24-1 et s. et L. 2324-22-1 et s. nouv. et L. 2314-25, L. 2324-23, L. 2324-10 et L. 2314-7 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour chaque collège électoral (élections DP, CE et DUP), pour les listes titulaires et suppléants, listes composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale : en cas de non-respect de cette mesure, annulation par le juge, après l'élection, de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats</li><li>• Listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes : en cas de non-respect de cette mesure, annulation par le juge, après l'élection, de l'élection du ou des élus avec positionnement sur la liste de candidats ne respectant pas ces prescriptions</li><li>• Si résultat ne tombant pas sur un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale &gt; ou = à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale &lt; à 5</li><li>• En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité femmes et hommes inscrits sur les listes électorales : liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire</li><li>• Pas d'élections partielles si conditions réunies suite à l'annulation de l'élection de DP ou de membres du CE prononcées par le juge dans ce cadre</li></ul>	<p>Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (L., art. 7-IX)</p>
<p><b>Conseil de prud'hommes</b> (article 8)</p> <p>(L. n° 2014-1528, 18 déc. 2014, art. 1<sup>er</sup> mod.)</p>	<p>Dans le cadre de l'habilitation du gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions relatives à la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des syndicats de salariés et d'employeurs : modalités d'établissement de la liste de candidats, pour chaque conseil et chaque organisation, devant comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement</p>	<p>Intégration dans la loi d'habilitation du gouvernement</p>

**Valorisation des parcours syndicaux (articles 4, 5, 6 et 9)**

<p><b>Garantie salariale pour les mandats importants</b> (article 6)</p> <p>(C. trav., art. L. 2141-5-1 nouv.)</p>	<p>Représentants du personnel avec nombre d'heures de délégation sur l'année dépassant 30 % de la durée de travail (en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération équivalentes) : évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et à l'ancienneté comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (pour les mandats suivants : DP, DS, membre élu du CE, représentant syndical au CE, membre du GSN du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne, membre du CHSCT, RSS)</p>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i></p>
<p><b>Entretien individuel de début et de fin de mandat</b> (article 4)</p> <p>(C. trav., art. L. 2141-5 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au début de son mandat, bénéfice, à sa demande, pour le représentant du personnel titulaire, le DS ou le titulaire d'un mandat syndical, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi (possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise)</li><li>• Lorsqu'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical (pour ceux disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail) : recensement des compétences acquises au cours du mandat et précision des modalités de valorisation de l'expérience acquise</li></ul>	
<p><b>Reconnaissance des connaissances acquises pendant le mandat</b> (article 5)</p> <p>(C. trav., art. L. 6112-4 nouv.)</p>	<p>Établissement d'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et d'un mandat syndical par les ministres du travail et de la formation professionnelle : certification enregistrée en blocs de compétence permettant d'acquérir des dispenses dans le cadre</p>	

	de la VAE (recensement des certifications annexé à cette liste)	
<b>Utilisation des heures de délégation des DS hors de l'entreprise</b> (article 9)  (C. trav., art. L. 2143-16-1 nouv.)	Possibilité d'utilisation par le DS de ses heures de délégation pour participer, au titre de son syndicat, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (le crédit global supplémentaire accordé aux sections syndicales dans les entreprises d'au moins 500 salariés ne pouvant être utilisé dans ce cadre)	
<u>Négociations regroupées et adaptables (articles 19 et 21)</u>		
<b>Regroupement des négociations obligatoires en 3 grands thèmes</b> (article 19)  (C. trav., art. L. 2242-1 et s. mod.)	Regroupement des obligations de négocier en 3 blocs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (incluant aussi intéressement, participation, épargne salariale et suivi mise en œuvre des mesures relatives à l'égalité professionnelle) (négociation possible au niveau des établissements distincts ou des groupes d'établissements distincts) : négociation annuelle (C. trav., art. L. 2242-5 mod.)</li> <li>• Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (incluant aussi articulation vie personnelle et vie professionnelle, lutte contre la discrimination, emploi des travailleurs handicapés, pénibilité, régime de prévoyance, droit d'expression) : négociation annuelle (C. trav., art. L. 2242-8 et L. 2242-12 mod.)</li> <li>• Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC, contrat de génération, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales) : négociation tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2242-13 et L. 2242-14 mod.)</li> </ul>	Entrée en vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 (L., art. 19-XII)  À noter que les entreprises couvertes par un accord sur la conciliation vie personnelle/vie professionnelle, l'égalité professionnelle, les mesures de lutte contre les discriminations ou l'emploi des travailleurs handicapés : soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les nouvelles conditions seulement à l'expiration de l'accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018
<b>Accord majoritaire pour organiser les négociations</b> (article 19)  (C. trav., art. L. 2242-20 mod.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité, 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</li> </ul>	

	<p>négociation triennale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité pour tout syndicat signataire de revenir à la périodicité annuelle à tout moment concernant la négociation sur les salaires</li> <li>• Possibilité d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires</li> </ul>	
<p><b>Négociation en l'absence de DS</b> (article 21) (C. trav., art. L. 2232-21 et s. mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociation possible avec les représentants élus (quel que soit l'effectif de l'entreprise) : obligation de mandatement par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel (dans la limite d'un salarié mandaté par syndicat) (validité de ces accords subordonnée à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral) (C. trav., art. L. 2232-21 mod. et L. 2232-21-1 nouv.)</li> <li>• En l'absence de mandatement d'un élu, possibilité de négociation avec les élus du CE, de la DUP (dont la « DUP conventionnelle ») ou à défaut les DP, mais uniquement sur les thèmes à la mise en œuvre subordonnée par la loi à un accord collectif (validité de ces accords subordonnée à leur signature par des titulaires du CE ou à défaut les titulaires DP représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ET à l'approbation par la commission paritaire de branche) (C. trav., art. L. 2232-22 mod.)</li> <li>• Conditions de négociation dans les deux cas (mandatement ou non) : intention de négocier portée à la connaissance des élus par tout moyen, un mois pour se faire connaître pour les élus, début de négociation à l'issue de ce délai (C. trav., art. L. 2232-23-1 nouv.)</li> </ul>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication de décrets fixant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords (décret en Conseil d'État) (C. trav., art. L. 2323-29 mod.)</li> <li>• les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par des salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-21-1 nouv.)</li> </ul>

## Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les TPE (article 1)

<p><b>Définition</b></p> <p>(C. trav., art. L. 23-111-1 nouv.)</p>	<p>Commission paritaire interprofessionnelle instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés</p>	<p>Entrée en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (sauf pour les dispositions relatives à la propagande électorale et au statut protecteur applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016)</p> <p>En attente de décrets en Conseil d'État déterminant, notamment (C. trav., art. L. 23-115-1 nouv.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale</li> <li>• les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés sur la propagande électorale</li> <li>• les modalités de la publicité relative à la composition de la commission</li> <li>• les modalités de versement des crédits et de financement par le fonds paritaire (C. trav., art. L. 23-114-3 nouv.)</li> </ul>
<p><b>Composition</b></p> <p>(C. trav., art. L. 23-112-1 et s. nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, désignés par les syndicats de salariés et d'employeurs (10 sièges aux syndicats de salariés interprofessionnels et 10 sièges aux organisations d'employeurs interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience dans les entreprises de moins de 11 salariés dans la région, en respectant la parité entre femmes et hommes)</li> <li>• Contestations relatives aux conditions de désignation devant le juge judiciaire dans les 15 jours</li> <li>• Mandat de 4 ans, renouvelable</li> <li>• Statut de salariés protégés pour les représentants désignés (ainsi que pour ceux figurant dans la propagande électorale) (C. trav., art. L. 23-114-2, L. 2411-25, L. 2412-16, L. 243-10-1 nouv.)</li> </ul>	
<p><b>Attributions</b></p> <p>(C. trav., art. L. 23-113-1 et s. nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles leur étant applicables</li> <li>• Apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois</li> <li>• Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (intervention uniquement avec l'accord des parties concernées)</li> <li>• Faire des propositions en matière d'activités sociales et</li> </ul>	

	<p>culturelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès aux entreprises uniquement sur autorisation de l'employeur</li> </ul>	
<p><b>Fonctionnement</b></p> <p>(C. trav., art. L. 23-114-1 et s. nouv.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps nécessaire à l'exercice de sa mission laissée au salarié membre de la commission par l'employeur, dans la limite de 5 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles</li> <li>• Temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission non imputé sur ce crédit d'heures</li> <li>• Information de l'employeur par le salarié dans un délai de 8 jours avant la date prévue pour son absence</li> <li>• Temps pouvant être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile dans la limite d'une fois et demie son crédit d'heures de délégation dans le mois</li> <li>• Possibilité de répartir entre eux le crédit d'heures (avec information de leurs employeurs respectifs de cette répartition) (mutualisation dans la limite d'une fois et demie leur crédit d'heures dans le mois)</li> <li>• Temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission (dont le temps passé aux séances de la commission) considéré de plein droit comme temps de travail payé à l'échéance normale, et assimilé à un temps de travail effectif</li> <li>• Frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions, la formation, l'indemnisation des représentants salariés et employeurs exclusivement financés par les crédits versés par le fonds paritaire de financement des syndicats au titre de sa mission relative aux politiques paritaires</li> <li>• Montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur : remboursé par son syndicat à partir des crédits reçus du fonds paritaire (en cas de non-remboursement, possibilité de procéder à une retenue sur salaire)</li> </ul>	

## Administrateurs salariés (articles 10 et 11)

<p><b>Abaissement du seuil de mise en place</b> (article 11)</p> <p>(C. com., art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2 mod.)</p>	<p>Conseil d'administration (ou de surveillance) devant comporter des administrateurs représentant le personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• à 1 000 salariés (5 000 actuellement) lorsque le siège est en France</li><li>• à 5 000 salariés (10 000 actuellement) lorsque le siège est en France et à l'étranger</li><li>• suppression de l'obligation de mise en place d'un CE pour le siège social</li><li>• holdings patrimoniales (activité principale étant d'acquérir et de gérer des filiales et des participations) employant directement moins de 50 salariés : exonérée si détenant une ou plusieurs filiales y étant soumise</li></ul>	<p>Sociétés soumises à l'obligation suite à la présente loi (L., art. 12-II) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entrée en fonction des administrateurs salariés au plus tard 6 mois après l'AG portant les modifications statutaires nécessaires</li><li>• AG ayant lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice 2016 pour les plus de 5 000 salariés ayant leur siège en France et les plus de 10 000 ayant leur siège en France et à l'étranger, ou de l'exercice 2017 pour les plus de 1 000 en France et les plus de 5 000 en France et à l'étranger</li><li>• Dans les sociétés non soumises à l'obligation avant la loi mais dont l'une des filiales l'était, entrée en fonction des administrateurs salariés au plus tard au terme des mandats exercés</li></ul>
<p><b>Parité</b> (article 10)</p> <p>(C. com., art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2 mod.)</p>	<p>Élection ou désignation des administrateurs respectant la parité</p>	

## Congé de formation économique sociale et syndicale (article 25)

<p><b>Modalités de maintien de salaire</b></p> <p>(C. trav., art. L. 3142-8 rétabli)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintien total ou partiel de la rémunération (et des cotisations sociales afférentes) du salarié partant en congé de formation économique sociale et syndicale par l'employeur, sur demande expresse et écrite d'un syndicat (satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise) (demande précisant le niveau demandé du maintien de la rémunération et annexant l'accord écrit du salarié)</li><li>• Convention conclue entre le syndicat et l'employeur fixant le montant et le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat (à défaut de convention, syndicat ayant fait la demande devant rembourser la</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en Conseil d'État déterminant :</li><li>• le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat à défaut de convention conclue</li><li>• les conditions et limites de la retenue sur salaire du bénéficiaire en cas de non-remboursement de l'employeur par le syndicat</li></ul>
--	---	--

totalité du montant maintenu)

- En cas de non-remboursement par le syndicat (sauf autre disposition de l'accord), employeur autorisé à procéder à une retenue sur salaire
- Si entreprise couverte par un accord prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, demande du syndicat portant sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié

### Mesures relatives à la santé au travail (articles 26 à 32)

#### Pénibilité (article 28 à 31)

(C. trav., art. L. 4161-1 et s., L. 4162-12, L. 4162-16 et L. 4162-20 mod. et L. 4161-3 nouv.)

- Fiche pénibilité : remplacement de la fiche individuelle de prévention des risques professionnels par une déclaration annuelle des facteurs de risques auprès des caisses de retraite via la DSN (information du salarié par la caisse sur ses facteurs d'exposition et ses points + service d'information internet) (informations confidentielles, ne pouvant pas être communiquées à un autre employeur) (C. trav., art. L. 4161-1 mod.)
- Référentiels de branche : en l'absence d'accord collectif de branche étendu, possibilité de définition des postes, métiers ou situations de travail exposés par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté (employeur appliquant un référentiel homologué ne pouvant être sanctionné de la pénalité ou des majorations de retard applicables en la matière) (C. trav., art. L. 4161-2 mod.)
- Obligation de sécurité de résultat ; seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constituant pas une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat (C. trav., art. L. 4161-3 nouv.)
- Prescriptions compte personnel de pénibilité : 2 ans (au lieu de 3) de délai de prescription de l'action individuelle du salarié en vue de l'attribution de points supplémentaires sur son compte personnel de pénibilité,

Entrée en application le lendemain de la publication au *Journal officiel*, sous réserve de la publication de décrets déterminant :

- pour la déclaration pénibilité : liste des facteurs de risques, les seuils d'exposition, les modalités précises de la déclaration et les modalités d'adaptation de la déclaration des facteurs de risques pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité (L., art. 28-V et C. trav. art. L. 4161-1-II mod.)
- pour les référentiels de branche : conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration pénibilité à partir de ce référentiel et conditions d'établissement du référentiel (C. trav., art. L. 4161-2 mod.)

	<p>et 3 ans (au lieu de 5) de délai de prescription pour le redressement opéré par la caisse en cas de déclaration inexacte (C. trav., art. L. 4162-16 et L. 4162-12 mod.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotisations CPP : taux de la cotisation additionnelle variant selon le nombre de facteurs d'exposition entre 0,1 % (au lieu de 0,3 %) et 0,8 % de la masse salariale des salariés exposés pour les cas d'exposition à un seul facteur de pénibilité, et de 0,2 % (au lieu de 0,6 %) à 1,6 % pour les expositions multiples (et pas de cotisation de base à payer en 2015 et 2016) (C. trav., art. L. 4162-20 mod.)</li> </ul>	
<p><b>Pathologies psychiques</b> (article 27) (CSS, art. L. 461-1 mod.)</p>	<p>Possibilité de faire reconnaître les pathologies psychiques comme maladies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (remise par le gouvernement au Parlement avant le 1<sup>er</sup> juin 2016, d'un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles)</p>	<p>Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret sur les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers</p>
<p><b>Inaptitude</b> (article 26) (C. trav., L. 1226-12, L. 4624-1 et L. 4624-3 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle lorsqu'avis du médecin du travail mentionnant expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise gravement préjudiciable à sa santé (C. trav., L. 1226-12 mod.)</li> <li>• Possibilité de 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 mod.)</li> <li>• Obligation d'une information mutuelle lorsque salarié ou employeur formant un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-1 mod.)</li> <li>• Obligation de transmettre les préconisations du médecin du travail en cas de risque pour la santé des travailleurs ainsi que la réponse de l'employeur au CHSCT, ou à défaut aux DP, à l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et, le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches (C. trav.,</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i></p>

	art. L. 4624-3 mod.)	
<p><b>Médecine du travail</b> (articles 26 et 32)</p> <p>(C. trav., art. L. 4624-4, L. 4622-2, L. 4622-3, L. 4613-2 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à une surveillance médicale spécifique pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés à la situation personnelle le justifiant (C. trav., art. L. 4624-4 mod.)</li> <li>• Obligation pour les services de santé au travail et notamment le médecin du travail d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité et celle des tiers (C. trav., art. L. 4622-2 et L. 4622-3 mod.)</li> <li>• Possibilité pour le médecin du travail de donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail pour participer aux réunions du CHSCT (C. trav., art. L. 4613-2 mod.)</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i> et pour la surveillance médicale spécifique sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'État déterminant les modalités d'identification des salariés bénéficiaires et les modalités de cette surveillance</p>
<p><u>Compte personnel d'activité (articles 38)</u></p>		
<p><b>Négociation sur le CPA</b> (article 38)</p>	<p>Mise en place d'un compte personnel d'activité ayant pour vocation de rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser les parcours professionnels (notamment le compte personnel de formation et le compte pénibilité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après concertation entre organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel</li> <li>• Ouvrant le cas échéant sur une négociation sur la mise en œuvre de ce compte</li> <li>• Présentation par le gouvernement au Parlement d'un rapport sur les modalités possibles de la mise en œuvre du CPA</li> </ul>	<p>Plusieurs échéances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concertation syndicale ouverte avant le 1er décembre 2015</li> <li>• Rapport du gouvernement présenté au Parlement sur les modalités possibles de cette mise en œuvre avant le 1er juillet 2016</li> <li>• Mise à disposition de chaque personne du CPA au 1<sup>er</sup> janvier 2017</li> </ul>

Autres mesures (articles 20, 42, 43, 45, 48 et 52 à 56)

<p><b>Renouvellement des CDD et des contrats de mission</b> (article 55)</p> <p>(C. trav., art. L. 1242-8, L. 1251-12, L. 1243-13 et L. 1251-35 mod.)</p>	<p>Renouvellement possible des CDD et des contrats de mission deux fois (au lieu d'une fois, sans modification de la durée maximale des contrats renouvellement inclus)</p>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i>, applicable aux contrats en cours (L., art. 55-II)</p>
<p><b>Agissements sexistes</b> (article 20)</p> <p>(C. trav., art. L. 1142-2-1 nouv.)</p>	<p>Interdiction des agissements sexistes (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)</p>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i></p>
<p><b>Fin du CV anonyme</b> obligatoire (article 48)</p> <p>(C. trav., art. L. 1221-7 mod.)</p>	<p>CV anonyme devenant une simple faculté pour les entreprises</p>	
<p><b>Contrat de professionnalisation</b> (articles 42 et 54)</p> <p>(C. trav., art. L. 6325-1-1 et L. 6325-2 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de professionnalisation « nouvelle chance » : possibilité d'étendre l'application de la durée dérogatoire de 24 mois aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus et aux jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an</li> <li>• Possibilité pour le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation d'effectuer des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises (conclusion d'une convention entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié)</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i> pour les dispositions relatives au contrat de professionnalisation « nouvelle chance » Pour l'acquisition de savoir-faire : entrée en application soumise à la publication d'un décret fixant les modalités d'accueil du salarié dans les autres entreprises</p>
<p><b>Apprentissage</b> (articles 52 et 53)</p> <p>(C. trav., art. L. 6222-18 et L. 6243-1-1 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de rompre le contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre partie jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti</li> <li>• Suppression de l'obligation de relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance pour bénéficier de l'aide au recrutement des apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés</li> </ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i> (applicable aux contrats d'apprentissage conclus après la publication de la loi) (L., art. 53-III)</p>

<p><b>Contrat unique d'insertion, CIE et CAE</b> (article 43)</p> <p>(C. trav., art. L. 5134-23-1, L. 5134-25-1, L. 5134-67-1, L. 5134-69-1 et L. 5134-70-1 mod.)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elargissement du champ des bénéficiaires des dérogations à la durée maximale d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle attachée au CUI aux salariés âgés d'au moins 50 ans rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi</li><li>• Possibilité de prolonger la durée du CUI à durée déterminée au-delà de la durée maximale pour les salariés âgés de 58 ans ou plus jusqu'à la date autorisant à faire valoir leurs droits à la retraite</li><li>• Possibilité de prévoir une durée de travail du CIE inférieure à 20 heures pour les salariés âgés de 60 ans ou plus éligibles à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité</li></ul>	<p>Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au <i>Journal officiel</i></p>
---	--	--