

Septembre 2015

### **POSSIBILITE DE RENOUELER DEUX FOIS LES CDD ET CONTRATS INTERIM**

*Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 55, JO du 18 août*

Depuis le 19 août 2015, **les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaires peuvent être renouvelés deux fois** (au lieu d'une fois auparavant), dans les limites maximales applicables.

Cette faculté est ouverte tant pour les contrats conclus après la loi que pour ceux en cours.

Pour mémoire, **la durée maximale des contrats conclus pour accroissement temporaire d'activité est de 18 mois, renouvellement compris.**

### **PERIODE D'ESSAI DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE**

*Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 53, JO du 18 août*

Pour tous les nouveaux contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015, la période d'essai est définie comme suit :

**les 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise.**

### **SUPPRESSION DE LA FICHE PENIBILITE**

*Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 28, JO du 18 août*

La loi remplace l'obligation pour les entreprises d'établir une fiche pénibilité par une simple déclaration aux caisses de retraite.

Un décret à venir définira les modalités de cette déclaration.

### **L'INFORMATION DES SALARIES EN CAS DE CESSION D'ENTREPRISE**

*Loi n°2015-990 du 6 août 2015, article 204, JO du 7 août*

Depuis la loi du 31 juillet 2014, les salariés doivent être informés en cas de projet de cession de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Cette obligation d'information a été précisée :

- elle concerne **uniquement les projets de vente,**
- l'absence d'information sera sanctionnée par une **amende civile** dont le montant ne pourra pas excéder 2% du montant de la vente.

### **ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

*Loi n°2015-990 du 6 août 2015, articles 269, JO du 7 août*

➔ Désormais après la promulgation des résultats des élections professionnelles, l'employeur doit transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole préélectoral.

*Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 7, JO du 18 août*

➔ Dans le cadre des élections professionnelles, pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrit sur la liste électorale, et présenter alternativement (un homme / une femme / un homme / une femme ...).

### **UN CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR EXAMEN AUX ETUDIANTS**

Pour la préparation d'un examen, un salarié, ayant la qualité d'étudiant, aura droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.



## LES NOUVEAUTES EN MATIERE D'EPARGNE SALARIALE

Loi n°2015-990 du 6 août 2015, articles 149 à 171, JO du 7 août

→ Affectation par défaut de la prime d'intéressement sur le plan d'épargne entreprise (PEE), en cas de silence du salarié (c'est-à-dire lorsqu'il ne demande pas expressément son versement).

→ Lorsqu'une entreprise ayant déjà conclu un accord d'intéressement franchit le seuil de 50 salariés, elle est dispensée de négocier un accord de participation pendant 3 ans.

→ Désormais l'obligation de mettre en place un accord de participation ne sera effective que si l'entreprise a employé au moins 50 salariés, pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.

→ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises de moins de 50 salariés qui concluraient pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ou qui n'ont pas conclu d'accord dans les 5 ans précédant, bénéficieront d'un taux de forfait social réduit à 8% (au lieu de 20%).

Ce taux réduit s'appliquera pendant 6 ans à compter de la date d'effet.

→ Désormais la loi prévoit une date commune de versement de l'intéressement et de la participation, à savoir le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice.

→ La mise en place d'un PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) est facilitée dans certaines situations où la ratification au 2/3 du personnel du projet pourrait être appliquée.



S'il existe un PEE, un PERCO ou tout autre plan d'épargne dans votre entreprise, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur social pour lui signaler.

En effet, des prélèvements sociaux doivent être effectués sur ces sommes **avant le 31/12/2015**.

## LES STAGIAIRES

Article 81 Bis du Code Général des Impôts

→ Nouvelle exonération d'impôt sur le revenu des gratifications de stage :

- Pour les conventions de stage signées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, les gratifications des stagiaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC, soit 17 490 € pour 2015.

Ces sommes suivent donc le même régime que les salaires perçus par les apprentis.

Circulaire Acoiss n°2015-42 du 2 juillet 2015

→ Pour les stagiaires qui ne perçoivent pas de gratification (stages de moins de 2 mois) et qui bénéficie de l'octroi de titres-restaurant sans participation personnelle, la valeur de cet avantage n'est pas assujettie aux cotisations sociales si la franchise de cotisation n'est pas atteinte.

## LE BURN-OUT POURRA ETRE RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 27, JO du 18 août

Il sera pris en compte comme maladie professionnelle sur expertise individuelle à conditions que :

- ✓ la pathologie soit causée essentiellement et directement par le travail habituel de la victime,
- ✓ qu'elle ait entraîné le décès ou l'incapacité permanente de celle-ci,
- ✓ et de la saisine pour avis d'un Comité spécifique.

## UN NOUVEL ENTRETIEN INDIVIDUEL POUR LE REPRESENTANT DU PERSONNEL

Loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 4, JO du 18 août

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical peut bénéficier d'un entretien individuel, à sa demande, au début de son mandat, portant sur les modalités pratiques d'exercice de celui-ci.



## LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF FACILITEE

Dorénavant, quelque soit l'effectif de l'entreprise, les représentants du personnel peuvent être expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pour négocier un accord collectif qui devra par la suite être approuvé par la majorité des salariés.

## TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LES COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE

*Loi n°2015-990 du 6 août 2015, article250, JO du 7 août*

→A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les maires peuvent supprimer le repos dominical 12 fois par an (au lieu de 5 antérieurement).

A titre transitoire, pour l'année 2015, les maires peuvent autoriser 9 ouvertures le dimanche.

→Dans un tel cas, le salarié travaillant le dimanche bénéficie d'une rémunération double et d'un repos compensateur équivalent.

→Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler un dimanche.

## TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LES COMMERCES DE VENTE AU DETAIL

*Loi n°2015-990 du 6 août 2015, article242 à 249, JO du 7 août*

→Création de 4 nouvelles zones dans lesquelles les entreprises de vente au détail mettant à disposition des biens et services pourront travailler le dimanche :

1. les zones touristiques internationales
2. les zones commerciales
3. les zones touristiques
4. les gares d'affluence exceptionnelle

→Le travail le dimanche est conditionné à la négociation d'un accord collectif ou dans les entreprises de moins de 11 salariés par une décision unilatérale de l'employeur.

→Dans ces zones, le travail le dimanche repose sur le volontariat.

## LE TRAVAIL EN SOIREE DANS LES ZONES TOURISTIQUES INTERNATIONALES

*Loi n°2015-990 du 6 août 2015, article242 à 254, JO du 7 août*

→Les établissements de vente au détail situés dans une zone touristique internationale ont la possibilité de faire travailler leur personnel entre 21 heures et minuit.

→Pour ce faire :

- un accord collectif devra être négocié,
- le principe du volontariat devra être respecté,
- des contreparties devront être octroyées au personnel volontaire,
- des garanties spécifiques devront être mises en œuvre (suivi médical renforcé, possibilité de reprendre un travail de jour, droit de refuser de travailler en soirée en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales ...).

La présente note a pour objectif de vous transmettre des informations d'ordre général.

**Pour plus de détails, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur social.**

Par ailleurs, de nombreuses dispositions nécessitent la parution de décrets d'application.

C'est pourquoi, nous reviendrons vers vous prochainement,

Très Cordialement.