

Loi Rebsamen : les principaux changements

Lettre d'information – Droit social Paris

Septembre 2015

Loi Rebsamen: les principaux changements

Septembre 2015 / Lettre d'information – Droit social Paris

Peu de temps après la loi sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances dite « loi Macron » visant à offrir davantage de flexibilité aux employeurs, c'est au tour de la loi sur le dialogue et l'emploi dite « loi Rebsamen » d'entrer en vigueur.

La loi Rebsamen publiée au journal officiel du 18 août dernier simplifie les relations entre l'employeur et les instances représentatives du personnel.

Cliquez sur le lien ci-dessous relatif à la rubrique qui vous intéresse pour accéder à un résumé des principales dispositions :

- [Modifications affectant la structure des institutions représentatives du personnel](#)
- [Adaptation du dialogue social](#)
- [Evolutions relatives à la négociation collective](#)
- [Santé et sécurité au travail](#)
- [Valorisation des parcours syndicaux](#)
- [Représentation hommes - femmes dans les institutions représentatives du personnel](#)
- [Représentants des salariés dans les organes de direction : administrateurs salariés](#)
- [Représentation des salariés et des employeurs dans les TPE \(entreprise de moins de 11 salariés\)](#)
- [Renouvellement des contrats de travail à durée déterminée \(« CDD »\) et des contrats de mission](#)

Modifications affectant la structure des institutions représentatives du personnel

Transformation de la délégation unique du personnel (DUP)

Le législateur allège les obligations de l'employeur en matière de représentation du personnel.

La loi Rebsamen prévoit, en effet, que la possibilité de mettre en place une DUP, autrefois limitée aux entreprises de moins de 200 salariés, est désormais étendue aux entreprises de moins de 300 salariés. De plus, la DUP intègre désormais, outre les délégués du personnel (« DP »), le comité d'entreprise (« CE ») et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (« CHSCT »).

Cette DUP peut être instaurée à l'occasion de la constitution des DP, du CE et du CHSCT ou à l'occasion du renouvellement de l'une de ces institutions, et ce après consultation de chacune des institutions représentatives du personnel (IRP). Toutefois, l'employeur pourra décider de maintenir la DUP mise en place conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours, après avoir recueilli l'avis de ses membres.

Dans le cadre de la nouvelle DUP, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve de certaines adaptations.

Par exemple, lorsqu'une question inscrite à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un avis unique de la DUP devra désormais être recueilli au titre de ces deux institutions. De même, en cas d'expertise portant à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT, la DUP aura recours à une expertise commune.

La DUP pourra être supprimée par décision unilatérale de l'employeur, en cas de diminution des effectifs ou d'augmentation des effectifs au-delà de 300 salariés.

Mise en place d'une instance commune à partir de 300 salariés

Dans le même esprit, le législateur a également prévu la possibilité d'opter pour le regroupement des DP, du CE et du CHSCT – ou seulement de deux de ces institutions représentatives – au sein d'une instance commune dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La mise en place de cette instance commune devra être prévue par un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP. Cet accord pourra être conclu au niveau :

- . de l'établissement, ou
- . de l'entreprise, ou
- . de l'unité économique et sociale (« UES »).

L'instance ainsi mise en place sera dotée de la personnalité morale et gèrera son patrimoine.

Elle exercera l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. L'accord collectif fixera le nombre de représentants titulaires et suppléants élus (qui ne pourra être inférieur aux seuils fixés par décret en Conseil d'Etat), ainsi que les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

- . le nombre minimal de réunions (au moins égal à une réunion tous les mois) ;
- . les modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour ;
- . le nombre d'heures de délégations et de jours de formation.

Si l'instance commune inclut le CHSCT, l'accord devra également prévoir :

- . la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- . un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (au moins égal à 4 par an).

L'instance commune pourra être supprimée par dénonciation de l'accord collectif l'instituant.

Cette nouvelle mesure est inédite et devra donc être maniée avec prudence dans l'attente de précisions sur les règles de fonctionnement.

Modification et assouplissement des seuils d'effectifs

Période d'adaptation pour l'employeur franchissant le seuil de 50 salariés

Le seuil obligeant l'employeur à mettre en place un CE, soit un effectif d'au moins 50 salariés atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, demeure inchangé. Toutefois, l'employeur dispose désormais d'un an pour se conformer complètement aux obligations récurrentes en matière d'information et de consultation du CE qui en résultent.

Augmentation du seuil renforçant les obligations de l'employeur en matière de représentation du personnel

Dorénavant, le seuil de référence à partir duquel les obligations de l'employeur en matière de représentation du personnel s'alourdissent est augmenté à 300 salariés.

Ce seuil est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise le dépasse pendant les 12 derniers mois, dans des conditions à déterminer par décret. A compter du franchissement de ce seuil, l'employeur disposera d'un an pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE qui en découlent.

Simplification des règles en matière de suppression du CE

Désormais, lorsque l'effectif de 50 salariés n'aura pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur pourra décider de supprimer le CE.

La suppression de l'instance ne nécessitera donc plus un accord de l'employeur et des organisations syndicales représentatives ou une autorisation administrative.

L'articulation des consultations du comité central d'entreprise et des comités d'établissement précisée

La loi clarifie les compétences respectives du comité central d'entreprise (« CCE ») et des comités d'établissement sur les projets décidés au niveau de l'entreprise.

Ainsi, le CCE est seul consulté dans les deux cas suivants :

- projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies.

Hormis ces cas, les projets décidés au niveau de l'entreprise obligeront à consulter conjointement le CCE et le ou les comités d'établissement concernés. Le cas échéant, le comité d'établissement concerné devra être consulté sur les mesures d'adaptation du projet spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. L'avis rendu par chaque comité devra ensuite être transmis au CCE.

La loi prévoit également que les délais dans lesquels le CCE devra rendre son avis seront fixés, comme pour le comité d'entreprise, par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du comité ou, à défaut, par décret. Ces délais devront être d'au moins 15 jours.

Enfin, le législateur se calque à nouveau sur les règles applicables au CE et prévoit que le CCE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé dans le délai qui lui est imparti.

Modification des dispositions relatives à la mise en place et au fonctionnement du CHSCT

La loi modifie le périmètre d'implantation du CHSCT et prévoit désormais que tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés devront être rattachés à un CHSCT. Le Code du travail n'imposait auparavant la mise en place d'un CHSCT que dans les établissements d'au moins 50 salariés.

Ainsi, lorsque l'entreprise est constituée uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, un CHSCT devra néanmoins être mis en place dans au moins l'un d'entre eux et couvrir l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La loi précise également le rôle respectif des CHSCT locaux et de l'instance de coordination :

- lorsque l'employeur a décidé la mise en place d'une instance de coordination en vue d'une expertise unique, la désignation de l'expert relève de la seule compétence de cette instance ;
- l'instance de coordination est la seule à être consultée sur les mesures d'adaptation de projets communes à plusieurs établissements (les CHSCT locaux sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement).

La loi précise enfin les règles de fixation des délais de consultation des CHSCT et des instances de coordination.

Possibilité de mettre en place des réunions communes à plusieurs IRP

Afin de rationaliser le temps et les obligations en matière consultative, l'employeur peut désormais organiser des réunions communes de plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information et leur consultation.

Ce projet est inscrit à l'ordre du jour de la réunion commune et est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies. Attention toutefois, lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci peut être recueilli au cours de cette réunion, mais l'institution doit alors rendre son avis selon ses propres règles.

Recours à la visioconférence

La loi autorise le recours à la visioconférence pour les réunions des représentants du personnel par accord entre l'employeur et les représentants du personnel concernés. En l'absence d'accord, ce recours sera limité à 3 réunions par année civile.

Adaptation du dialogue social

Comité d'entreprise

Tenant de ménager la susceptibilité de chacun, la loi Rebsamen simplifie d'une part les obligations de l'employeur en matière d'information et de consultation du CE tout en élargissant d'autre part les possibilités pour le CE de faire appel à un expert rémunéré par l'employeur.

Regroupement des informations-consultations du CE

A compter du 1^{er} janvier 2016, les 17 informations-consultations obligatoires seront regroupées en 3 rendez-vous annuels ayant pour objet :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (ce qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle). Sous réserve de la conclusion d'un accord de groupe à cet effet, cette consultation pourra être menée au niveau du groupe.
- La situation économique et financière de l'entreprise (ce qui inclut la politique de recherche et développement et l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi)
- La politique sociale de l'entreprise (ce qui inclut les conditions de travail et notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, etc.)

Il sera par ailleurs possible de conclure un accord d'entreprise avec les délégués syndicaux définissant :

- Les modalités de consultation régulière du CE sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- La liste et le contenu des informations régulières pour ces deux consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles devant être au minimum égal à 6 ;
- Les délais dans lesquels les avis du CE devront être rendus et les délais d'établissement des procès-verbaux de réunion.

A noter que les délais de consultation ne pourront plus être fixés par accord entre l'employeur et la majorité des élus du CE.

L'information du comité d'entreprise se fera par la base de données économiques et sociales (obligatoire depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés et depuis le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés) qui comprendra désormais un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Un décret viendra préciser les informations devant figurer dans cette base de données.

Qui plus est, les informations trimestrielles seront supprimées à l'exception de certaines informations spécifiques (évolution générale des commandes, retards de paiement des cotisations sociales, nombre de contrats de mission conclus avec les entreprises de travail temporaire) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Enfin, il ne sera plus nécessaire de consulter le CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation.

Elargissement des cas de recours à l'expert

Pour chacune des 3 consultations annuelles, le CE pourra se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur, ce qui est véritablement nouveau en matière de consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Qui plus est, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE pourra se faire assister d'un expert technique au sujet de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. De même les syndicats pourront mandater un expert afin qu'il les assiste dans la préparation des négociations sur l'égalité professionnelle.

Evolutions relatives à la négociation collective

Dans le même esprit de simplification motivant la réunion des multiples informations-consultations du CE en 3 grands axes, les obligations de négocier seront regroupées, à compter du 1^{er} janvier 2016, en 3 blocs :

- Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (ce qui inclut l'intéressement, la participation et l'épargne salariale).
- Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ce qui inclut l'égalité entre les hommes et les femmes, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, l'emploi des personnes handicapées, etc.).
- Négociation tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (ce qui inclut la GPEC, les contrats de génération, etc.).

Il sera par ailleurs possible d'adapter la périodicité des négociations obligatoires par accord majoritaire dans les limites de :

- 3 ans pour les négociations annuelles sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- 5 ans pour la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A noter cependant que seules les entreprises ayant conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle pourront augmenter la périodicité des négociations.

Enfin, toujours dans un but de simplification, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il sera possible de négocier avec :

- des représentants élus mandatés par un syndicat représentatif dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel sous réserve de l'approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ; ou à défaut
- des élus du CE, de la DUP ou à défaut des DP représentant la majorité des suffrages aux dernières élections, pour les thèmes subordonnés à la conclusion d'un accord collectif, sous réserve de validation de l'accord par la commission paritaire de branche ; ou à défaut
- des salariés mandatés par un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel, pour les thèmes subordonnés à la conclusion d'un accord collectif, sous réserve de l'approbation par les salariés.

Ces dispositions tendant à faciliter la négociation au sein de l'entreprise entreront en application sous réserve de la publication des décrets d'application.

Santé et sécurité au travail

Maladies psychiques

La loi prévoit la prise en compte des maladies psychiques par le biais du système complémentaire de reconnaissance professionnelle des maladies professionnelles, à savoir, un examen individuel des dossiers devant les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (« CRRMP »).

Ces maladies ne sont donc pas inscrites au tableau des maladies professionnelles et sont prises en charge selon des modalités spécifiques :

- La pathologie doit être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime,
- Elle doit avoir entraîné le décès de la victime ou son incapacité permanente, à un taux qui sera fixé ultérieurement par décret.

Un décret doit également prévoir les modalités de traitement spécifique de ces dossiers par les caisses primaires d'assurance maladie (« CPAM ») et les CRRMP.

Le gouvernement remettra par ailleurs un rapport au parlement, avant le 1er juin 2016, sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles.

Inaptitude professionnelle

La loi comprend une innovation en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle : l'employeur peut en effet procéder au licenciement du salarié inapte dès lors que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans ces circonstances, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement.

Par ailleurs, toute contestation de l'avis d'inaptitude devant l'inspecteur du travail doit désormais faire l'objet d'une information de l'autre partie, l'employeur ou le salarié n'étant auparavant pas nécessairement informé du recours intenté.

Enfin, en cas de risque pour la santé des travailleurs, l'employeur a l'obligation de transmettre les préconisations formulées par le médecin du travail, ainsi que les réponses qu'il y a apportées, au CHSCT (à défaut les DP), à l'inspection du travail, et le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches.

Pénibilité

Suppression de la fiche d'exposition

La loi prévoit que l'employeur n'a plus à établir de fiche individuelle de prévention des expositions, dite « fiche pénibilité ». Il est désormais seulement tenu de déclarer à la caisse de retraite, via la déclaration annuelle des données sociales (« DADS ») ou la déclaration sociale nominative (« DSN »), les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité.

C'est donc la caisse de retraite qui informera chaque année les salariés de leur nombre de points, dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition, ainsi que les modalités de contestation.

Simplification de la procédure d'évaluation de l'exposition à la pénibilité

Désormais, un accord collectif de branche étendu ne devra plus caractériser mais simplement déterminer l'exposition des travailleurs en se référant aux postes et plus largement, aux métiers et situations de travail.

Mais surtout, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail pourront être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté. Les conditions dans

lesquelles l'employeur pourra établir la déclaration pénibilité à partir de ce référentiel ainsi que les conditions d'établissement du référentiel seront déterminées par décret.

Impact de la déclaration d'exposition aux facteurs de pénibilité sur la responsabilité de l'employeur

La loi prévoit que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un salarié aux facteurs de pénibilité ne peut constituer une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail.

Prescription du compte personnel de pénibilité (« CPP »)

La loi Rebsamen modifie les délais de prescriptions en matière de CPP :

- 2 ans au lieu de 3 pour l'action individuelle du salarié en vue de l'attribution de points supplémentaires sur son compte personnel de pénibilité,
- 3 ans au lieu de 5 pour le redressement opéré par la caisse en cas de déclaration inexacte.

Cotisations aux CPP

En cas d'exposition à un unique facteur de pénibilité, le taux de cotisation additionnelle varie entre 0,1% (au lieu de 0,3) et 0,8% de la masse salariale des salariés exposés.

En cas d'expositions multiples, ce taux varie désormais entre 0,2% (au lieu de 0,6) et 1,6% de la masse salariale des salariés exposés.

Médecine du travail

La loi prévoit une surveillance médicale spécifique pour les postes à risques. Cette surveillance, dont les modalités seront prévues par décret, est instaurée pour :

- Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers ;
- Les salariés dont la situation personnelle le justifie.

De plus, le médecin du travail peut désormais donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail pour participer aux réunions du CHSCT.

Valorisation des parcours syndicaux

La loi entend valoriser les parcours syndicaux par les mesures suivantes :

Garanties salariales pour les représentants du personnel avec un nombre d'heures de délégation sur l'année dépassant 30 % de la durée du travail (en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de rémunération équivalente)

Ces salariés doivent bénéficier d'une 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 dont l'ancienneté est comparable

ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Entretien individuel de début et de fin de mandat :

Entretien de début de mandat : Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiaire, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Entretien de fin de mandat : Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Reconnaissance des connaissances acquises pendant le mandat

Une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical va être établie par le gouvernement.

Après avis de la commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences feront l'objet d'une certification. La certification sera enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Utilisation des heures de délégation des délégués syndicaux en dehors de l'entreprise :

Principe : Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, pour participer, au titre de son organisation, 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.

Exception : Cette disposition ne s'applique pas au crédit d'heures global supplémentaire accordé aux sections syndicales dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Représentation hommes - femmes dans les institutions représentatives du personnel

A compter du 1^{er} janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes de candidats titulaires ou suppléants, qui comportent plusieurs candidats seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.

Le protocole d'accord préélectoral devra mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

A défaut l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats sera annulée.

Représentants des salariés dans les organes de direction : administrateurs salariés

Le seuil à partir duquel le conseil de surveillance ou d'administration doit comprendre des administrateurs représentant le personnel est abaissé :

- . 1.000 salariés au lieu de 5.000 lorsque le siège social est en France,
- . 5.000 salariés au lieu de 10.000 lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger.

A noter qu'une holding de tête dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (sans CE), doit procéder à la désignation (ou élection) d'administrateurs salariés.

Cependant, une holding patrimoniale (dont l'activité principale est d'acquérir et gérer des filiales et des participations) de moins de 50 salariés n'a pas à procéder à une telle désignation (ou élection) si une de ses filiales doit elle-même y procéder.

Enfin, l'élection ou la désignation des administrateurs salariés doit respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Représentation des salariés et des employeurs dans les TPE (entreprise de moins de 11 salariés)

Mise en place d'une commission paritaire

Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés :

- . Nombre de membres : 10 membres salariés et 10 membres employeurs issus de TPE, désignés par les syndicats de salariés et d'employeurs
- . Durée du mandat : 4 ans renouvelable
- . Statut : salarié protégé.

Attributions

Les attributions de la commission paritaire sont les suivantes :

- . donner aux salariés et aux employeurs toute information ou tout conseil utile sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- . apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés ;
- . faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- . faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Renouvellement des contrats de travail à durée déterminée (« CDD ») et des contrats de mission

La loi prévoit la possibilité de renouveler un CDD et un contrat de missions deux fois au lieu d'une fois jusqu'à présent. Cette disposition s'applique aux contrats en cours à compter du 19 août 2015.

© 2015 Dechert LLP. All rights reserved. This publication should not be considered as legal opinions on specific facts or as a substitute for legal counsel. It is provided by Dechert LLP as a general informational service and may be considered attorney advertising in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome. We can be reached at the following postal addresses: in the US: 1095 Avenue of the Americas, New York, NY 10036-6797 (+1 212 698 3500); in Hong Kong: 27/F Henley Building, 5 Queen's Road Central, Hong Kong (+852 3518 4700); and in the UK: 160 Queen Victoria Street, London EC4V 4QQ (+44 20 7184 7000). Dechert internationally is a combination of separate limited liability partnerships and other entities registered in different jurisdictions. Dechert has more than 900 qualified lawyers and 700 staff members in its offices in Belgium, China, France, Germany, Georgia, Hong Kong, Ireland, Kazakhstan, Luxembourg, Russia, the United Arab Emirates, the UK and the US. Further details of these partnerships and entities can be found at dechert.com on our Legal Notices page.