

Principales annonces « droit du travail » du 9 juin 2015

	Objet de la mesure	Calendrier annoncé
Aide à la première embauche	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'un 1^{er} salarié en CDI ou en CDD d'au moins d'12 mois. • Aide de 4 000 € sur 2 ans, dont 2 000 € dès la fin de la période d'essai. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrats signés du 9 juin 2015 au 8 juin 2016 • Mesure à prévoir par décret « dans les semaines à venir »
Période d'essai des apprentis	<p>Pour la période d'essai de 2 mois, prise en compte des seules périodes de présence effective au sein de l'entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou section d'apprentissage</p>	<p>Mesure à intégrer par amendement au projet de loi « dialogue social »</p>
Renouvellement des CDD et des contrats d'intérim	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de renouveler deux fois le contrat. • Au total, la durée cumulée du contrat ne pourra pas dépasser les durées maximales autorisées (18 mois en principe, 9 mois ou 24 mois dans certains cas). 	<p>Mesure à intégrer par amendement au projet de loi « dialogue social »</p>
Limiter les effets de seuils	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure temporaire : au cours des 3 prochaines années, les recrutements des entreprises jusqu'à 50 salariés inclus ne déclencheront pas de prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires au titre d'un franchissement de seuil. L'effet des seuils d'effectifs constatés d'ici fin 2018 sera « gelé » pendant les trois années suivant leur franchissement. 	<p>Projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2016</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures pérennes : - tous les seuils de 9 et 10 salariés (notamment formation professionnelle et versement transport) seront relevés à 11 salariés ; - les méthodes de calcul des seuils seront simplifiées et, chaque fois que possible, harmonisées. 	
Accords de maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Les accords de maintien dans l'emploi pourront avoir une durée allant jusqu'à 5 ans (au lieu de 2). • En cas de refus d'un salarié de se voir appliquer l'accord, il pourra être licencié (droit aux seules indemnités légales et conventionnelles de licenciement). 	<p>Mesure à intégrer par amendement au projet de loi « croissance et activité » (dit « Macron »)</p>
Plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	<p>Employeurs de moins de 20 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salarié de moins de 2 ans d'ancienneté : maximum 3 mois de salaire - salarié de 2 à moins de 10 ans d'ancienneté : minimum de 2 mois de salaire ; maximum de 6 mois de salaire ; - à partir de 10 ans d'ancienneté : minimum de 2 mois de salaire ; maximum de 12 mois de salaire. 	<p>Mesure à intégrer par amendement au projet de loi « croissance et activité » (dit « MACRON »)</p>

Principales annonces « droit du travail » du 9 juin 2015

	Objet de la mesure	Calendrier annoncé
	<p>Employeurs de 20 à 299 salariés : -salarié de moins de 2 ans d'ancienneté : maximum 4 mois de salaire -salarié de 2 à 10 ans d'ancienneté : minimum de 4 mois de salaire ; maximum de 10 mois de salaire ; -à partir de 10 ans d'ancienneté : minimum de 4 mois de salaire ; maximum de 20 mois de salaire.</p> <p>Employeurs d'au moins 300 salariés : -salarié de moins de 2 ans d'ancienneté : maximum 4 mois de salaire -salarié de 2 à 10 ans d'ancienneté : minimum de 6 mois de salaire ; maximum de 12 mois de salaire ; -à partir de 10 ans d'ancienneté : minimum de 6 mois de salaire ; maximum de 27 mois de salaire.</p> <p>Dans tous les cas, pas de plafonnement des dommages et intérêts pour les atteintes les plus graves (1)</p>	
Obligation d'information préalable des salariés en cas de cession (loi « Hamon »)	<p>Simplification de l'obligation d'information via une série de mesures :</p> <ul style="list-style-type: none"> -champ d'application recentré sur les ventes d'entreprises, et non sur l'ensemble des cessions ; -sanction de la nullité de la vente de l'entreprise remplacée par une amende proportionnelle au prix de vente, afin de sécuriser les procédures de cession ; -assouplissement des modalités d'information pour répondre aux situations où il est difficile d'informer les salariés (par exemple en cas de congé de longue durée de l'un d'entre eux) ; -information régulière des salariés, visant à les placer dans la situation de repreneurs. 	Mesure à intégrer par amendement au projet de loi « croissance et activité » (dit « MACRON »)
Titre emploi-service entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Extension aux entreprises comprenant de 10 à moins de 20 salariés (1^{er} juillet 2015). • Extension du TESE à l'outre-mer au 1^{er} janvier 2017. • Mise en place d'une offre totalement dématérialisée à partir de 2016 • Donner la possibilité d'élargir par convention le champ des cotisations recouvrées par le TESE 	Ordonnance à paraître prochainement
<p>(1) Discrimination, non-respect de l'égalité professionnelle, harcèlement, harcèlement sexuel, témoignage de corruption, femme enceinte, accident du travail ou maladie professionnelle, aptitude/inaptitude, salarié protégé, droit de grève.</p>		