

# La Loi Rebsamen du 17 Aout 2015

## **1- Renouveau des CDD et des contrats**

La loi relative au dialogue social et à l'emploi prévoit la possibilité de renouveler un CDD ou un contrat de travail temporaire deux fois (au lieu d'une fois avant), et ce, dans les limites des durées maximales applicables (celles-ci n'ayant pas été modifiées).

Cet assouplissement est applicable aux contrats en cours.

Il est entré en vigueur le 19 août.

## **2- L'apprentissage**

Au début de l'apprentissage, le contrat peut être librement rompu par l'une ou l'autre des parties.

Auparavant, cette résiliation unilatérale pouvait s'effectuer durant les 2 premiers mois de l'apprentissage.

Pour les contrats conclus depuis le 19 août 2015, l'apprenti ou l'employeur peut librement rompre le contrat « jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti »

Le fait de décompter la durée passée effectivement dans l'entreprise doit permettre à l'employeur « d'être sûr de son embauche et de permettre au jeune de tester aussi son orientation professionnelle ».

En effet, la période de 2 mois, qui recouvrait à la fois des périodes d'enseignement comme des périodes de travail, pouvait être déséquilibrée au profit du temps d'enseignement.

Dès lors, ni l'employeur ni le jeune ne pouvaient apprécier « si les conditions d'une formation de qualité étaient réunies en entreprise ».

### **3- Le CDI intérimaire est inscrit dans la loi jusqu'en 2018.**

Un accord de branche du 10 juillet 2013, étendu par arrêté du 22 février 2014 a créé le CDI intérimaire.

Ce contrat permet la conclusion d'un CDI entre le salarié temporaire et l'ETT pour l'exécution de missions successives.

L'article 56 de la « loi Rebsamen » inscrit le CDI intérimaire dans la loi.

Il a donc désormais une existence légale.

Ce texte indique que chaque mission doit donner lieu :

- à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice ;
- à l'établissement d'une lettre de mission par l'ETT laquelle fixe les conditions de la mise à disposition.

Le contrat de travail doit être écrit et doit comporter des mentions obligatoires (versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie notamment).

Il peut prévoir des périodes sans exécution de missions (dites période «d'intermission »).

La loi précise également qu'un certain nombre de dispositions applicables normalement au contrat de mission (cas de recours, terme et durée du contrat, période d'essai, rupture anticipée, fin de mission, délai de carence et requalification) ne s'appliquent pas au CDI intérimaire.

La loi prévoit par ailleurs que le gouvernement devra présenter un rapport au Parlement au plus tard le 30 juin 2018 pour une éventuelle pérennisation de ce dispositif.\*