



## LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'EMPLOI

SEPTEMBRE 2015

## SOMMAIRE

### PAGES

### Présentation

3

### Principales mesures sociales

4



*Sur le contrat de travail*

4



*Sur la santé des salariés*

7



*Sur les instances représentatives du personnel*

9

## Présentation



La **loi sur le dialogue social et l'emploi** (*Loi N°2015-994 du 17 août 2015*), a été publiée au Journal officiel du **18 août 2015**. Elle contient d'importantes mesures en matière sociale sur des thématiques très différentes :

- les contrats de travail,
- la santé des salariés et la pénibilité au travail,
- les instances représentatives du personnel...



Date d'entrée en vigueur :

- 18/08/2015
- 2016
- Après publication des décrets

## Principales mesures sociales



### *Sur le contrat de travail*

#### ► **Le contrat de professionnalisation « nouvelle chance »**

- Nouveaux bénéficiaires => les chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation pendant la période de professionnalisation.
- Meilleur financement des actions de formation de la part des OPCA.
- Possibilité d'acquérir un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention spéciale devra être conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié, selon des modalités à définir par décret.

### ► Le contrat d'apprentissage

- Pour les contrats conclus après 18 août 2015 la période d'essai n'est plus de 2 mois calendaires mais de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.
- Suppression de la condition de l'accord de branche pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un apprenti. Depuis le 01/07/2014 une aide supplémentaire de 1000 € peut être versée par la région sous conditions (employer moins de 250 salariés et augmenter le nombre d'apprentis). Au 01/07/2015 une condition supplémentaire devait s'appliquer : relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche. C'est cette dernière condition qui est supprimée.

### ► Le contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI CIE)

Applicable depuis le 1er janvier 2010 dans le secteur marchand, le CUI-CIE est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi et qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Par exemple : les travailleurs handicapés, les salariés bénéficiaires du RSA, etc.

Il ouvre droit à une aide financière de l'Etat.

La durée maximale du contrat, renouvellement compris, est de 24 mois.

Prolongation possible jusqu'à 60 mois dans les cas suivants :

- pour les travailleurs handicapés,
- pour achever une action de formation en cours,
- pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux.

La loi sur le dialogue social modifie ce dernier cas d'exception :

La prolongation ne s'appliquera plus pour les salariés âgés de 50 ans bénéficiaires de minima sociaux mais pour ceux rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à une insertion durable dans l'emploi.

Pour les salariés âgés de 58 ans et plus, le contrat pourra être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

#### Création d'une exception à la durée minimale du travail dans le cadre du CUI-CIE

Tout salarié en CUI-CIE doit travailler au moins 20 heures par semaine.

Une exception : salarié âgé d'au moins 60 ans et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité (c'est-à-dire à l'allocation de solidarité spécifique : ASS).

#### ► **Le contrat à durée déterminée**

Nouveauté de la loi : possibilité de renouveler 2 fois un CDD.

Cette nouvelle règle s'applique également aux contrats d'intérim.

Les durées maximales légales prévues pour les CDD restent applicables.

## Principales mesures sociales



### *Sur la santé des salariés*

#### ► **Exception à l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude professionnelle**

En cas d'inaptitude professionnelle (suite à AT ou MP) la recherche de reclassement ne sera plus automatique. L'employeur pourra en être dispensé lorsque le médecin du travail précisera que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé.

#### ► **Allègement des obligations relatives à la pénibilité**

Les postes, métiers ou situation de travail, exposés à la pénibilité vont pouvoir être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des affaires sociales.

Dans l'attente du décret fixant les modalités de ce référentiel, l'employeur reste tenu d'effectuer cette évaluation.

---

Les fiches pénibilité sont supprimées et remplacées par une déclaration annuelle dématérialisée (DADS ou DSN) à la CNAV ou à la CARSAT.

Les organismes de retraite devront informer tous les ans les travailleurs des points acquis sur le compte pénibilité.

Délai de prescription : le salarié qui veut agir en justice en vue de l'attribution de points à son compte pénibilité dispose désormais d'un délai de 2 ans au lieu de 3 suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.



## Principales mesures sociales



### *Sur les instances représentatives du personnel*

#### ► Nouveautés sur la DUP

DUP : Délégation Unique du Personnel

La DUP est possible dans les entreprises de plus de 50 salariés et jusqu'à 300 salariés (au lieu de 200 salariés auparavant).

La DUP peut regrouper les délégués du personnel, le comité d'entreprise et depuis la loi sur le dialogue social et l'emploi, le CHSCT.

(Modifications des modalités de fonctionnement : voir la loi en détail).

Impossibilité de recourir à la DUP pour les entreprises de plus de 300 salariés mais possibilité de regrouper des institutions par accord avec les organisations syndicales.

### ► **Négociation d'un accord collectif facilité**

La loi sur le dialogue social et l'emploi a assoupli les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté, en l'absence de délégués syndicaux.

### ► **BDES (base de données économiques et sociales)**

A partir du 1er janvier 2016, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle est ajoutée aux 8 rubriques existantes de la BDES.

Elle porte sur :

- le diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
- l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,
- l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

En pratique cette nouvelle rubrique se situe entre la rubrique « Investissement » et « Fonds propres ».

A partir du 1er janvier 2016, les informations contenues dans la BDES sont élargies aux informations fournies de façon récurrente au CHSCT.

Pour l'instant, seules les informations fournies de façon récurrente au CE doivent y figurer.

### ► Représentativité des TPE

Création d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle propre aux TPE afin de représenter les salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés relevant de certaines branches non couvertes par une commission paritaire (entrée en vigueur au 01/07/2017 sous réserve de la publication du décret d'application).

Protection des salariés faisant partie de la commission (entrée en vigueur au 01/01/2016).

Crédit d'heures de 5 heures par mois pour sa mission en plus du temps passé aux réunions de la commission.

Le temps passé à l'exercice de la mission et aux séances de la commission est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. C'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui prendra à sa charge l'indemnisation des représentants salariés.

### ► Fin de CDD d'un salarié protégé

Lorsque le salarié en CDD est protégé par un mandat (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, membre du CHSCT, etc.), l'employeur doit saisir l'inspection du travail au moins 1 mois avant la fin du CDD pour qu'elle autorise la cessation du contrat.

Création d'une exception à l'obligation de saisir l'inspection du travail : pour les salariés saisonniers que l'employeur est tenu de reconduire pour la saison suivante en application d'une convention, d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail.

### ► Franchissement de seuil de 50 salariés

Lorsqu'une entreprise atteint le seuil d'au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années, la mise en place d'un CE devient obligatoire.

Dorénavant, les employeurs disposent d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE.

### ► Seuil d'effectif pour la consultation mensuelle du CE

Effectif < 300 salariés => Réunion du CE tous les 2 mois

Effectif ≥ 300 salariés => Réunion du CE tous les mois

► **Baisse d'effectif et suppression du CE**

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe en-dessous des 50 salariés, la suppression du CE est possible si :

- un accord est conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives,
- l'autorité administrative l'autorise en cas de réduction importante et durable du personnel,

**+**

- le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du CE.



---

1, rue de Buffon 49100 ANGERS

Tél : + 33 (0)2 41 31 13 30

Fax : + 33 (0)2 41 31 13 33

E-mail : [becouze@becouze.com](mailto:becouze@becouze.com)

Web : [www.becouze.com](http://www.becouze.com)

Twitter : [@BecouzeOff](https://twitter.com/BecouzeOff)