

Série Dialogue social : moins de contraintes pour le compte pénibilité

Le projet de loi sur la modernisation du dialogue social (ou loi Rebsamen) adopté le 23 juillet 2015 comprend plusieurs mesures qui auront un impact important: moins de contraintes pour le compte pénibilité, un CDI intérimaire et la possibilité de renouveler deux fois le CDD.



« Il y a 2,1 millions de TPE sur 3,4 millions d'entreprise. Jusqu'à présent, elles n'étaient pas concernées par le dialogue social, les problèmes étaient réglés mais on a décidé d'ajouter des contraintes à la complexité. Dommage », commente **Guillaume Cairou**, PDG de **Didaxis** et président du **Club des Entrepreneurs**. Pourtant, quelques mesures pourraient faciliter les relations dans les

entreprises. A commencer par le compte pénibilité.

Le compte pénibilité moins contraignant

« Bien sûr qu'il faut tenir compte des métiers durs, mais comment mesurer au quotidien la pénibilité ? C'est juste incompréhensible... », s'insurge Denis Jacquet, DG d'EduFactory et président de « Parrainer la croissance ». Il reste dubitatif sur la loi qui prévoit pourtant que l'employeur n'aura plus à établir « la fiche pénibilité » jusqu'alors tant redoutée, mais devra déclarer à la caisse de retraite les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité. Ceux-ci sont déterminés par trois critères : le métier ; le poste de travail et la situation de travail. En outre, pour aider les employeurs à apprécier la réalité des expositions à la pénibilité, les accords de branche étendus pourront établir de véritables « modes d'emploi » ou être établis par des « référentiels professionnels de branche homologués » par un arrêté ministériel. Tous les employeurs qui s'y conformeront ne pourront se voir appliquer de pénalité. « Le mode opératoire du compte pénibilité a été écarté, mais les employeurs devront tout de même déclarer aux caisses de retraite les salariés exposés aux facteurs de pénibilité, ce qui ne simplifie pas la démarche comme nous l'aurions souhaité », indique Thibault Lanxade, vice-président du Medef en charge des TPE et PME.

D'autres mesures vont vers la simplification

La loi prévoit la possibilité de renouveler deux fois le CDD au lieu d'une fois actuellement. « Cela va dans la bonne direction, bien souvent les TPE n'ont pas de DRH et le renouvellement permettra de terminer certaines missions », admet **Guillaume Cairou**. Cette mesure ne remet toutefois pas en cause la durée maximale du CDD qui reste de 18 mois.

Le CDI intérimaire est un nouveau type de contrat, expérimenté depuis l'ANI de 2013. Il consiste en une période de missions et d'intermissions au cours desquelles une indemnisation est garantie, au moins à hauteur du Smic, mais la prime de 10 % de fin de mission (dite de précarité) n'est plus due. La loi prévoit une durée maximale de 36 mois. Elle prévoit aussi que les dispositions qui organisent sa mise en œuvre seront limitées au 31 décembre 2018 : le dispositif est expérimental pendant trois ans. Son éventuelle pérennisation sera évaluée en 2018.

La loi sur le dialogue social devrait être promulguée dans les prochains jours.

[Cliquez ici pour accéder à la version en ligne](#)