



**PROJET DE LOI  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI**

**SYNTHESE**

**Depuis 3 ans, le Gouvernement a une méthode : le dialogue social, et un objectif : l'emploi. Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, présenté le 22 avril en Conseil des ministres, marque une nouvelle étape dans l'action du Gouvernement en faveur d'un renforcement de l'une et de l'autre.**

**C'est une « une loi de progrès social » répondant à « une double exigence » démocratique et économique. Le dialogue social est « un enjeu stratégique [...] pour les entreprises et leurs salariés, [car] un bon dialogue social crée un climat favorable au développement de l'entreprise » (F. Rebsamen, 22/04/15).**

**Ce texte réforme en profondeur le dialogue social au sein de l'entreprise :**

- **Il simplifie et hiérarchise les obligations** d'information, de consultation et de négociation dans l'entreprise ; il rend aussi les **institutions représentatives du personnel (IRP) plus efficaces** en les adaptant davantage à la diversité des entreprises ;
- **Il permet d'assurer une représentation de tous les salariés avec l'introduction, historique, d'un droit à la représentation** pour les 4,6 millions de salariés de TPE ; il simplifie aussi le fonctionnement des IRP ;
- **Il valorise les parcours syndicaux**, avec l'octroi de nouveaux droits aux représentants de salariés et la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de ce leur mission de représentation la
- **Il met la question de la qualité de vie** et des conditions de travail au cœur du dialogue social.

**Ce texte reconnaît également pleinement l'existence dans la loi du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.**

**Ce texte prévoit également la création de la prime d'activité**, qui se substituera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 à la prime pour l'emploi et au RSA-activité. **Cette prime permettra de soutenir l'activité et le pouvoir d'achat des travailleurs, qui ont des emplois faiblement rémunérés ou précaires.** Elle permettra notamment une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés autour du SMIC. **Elle sera ouverte à tous les salariés de 18 à 25 ans**, et sera élargie, par voie d'amendement gouvernemental, aux apprentis et aux étudiants qui travaillent, et dont la rémunération au moins égale à 0,8 Smic.

**Enfin, ce texte annonce la création du compte personnel d'activité**, « grande réforme sociale » du quinquennat, qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité, et entrera en vigueur en 2017.

**1. Une réforme en profondeur du dialogue social au sein de l'entreprise**

**Ce projet de loi réforme tout d'abord en profondeur le dialogue social au sein de l'entreprise.** Si la vitalité de la négociation au niveau interprofessionnel, avec la signature de plusieurs accords transposés dans la loi depuis 3 ans, ainsi qu'au niveau de la branche, n'est plus à démontrer, le dialogue social se noue aussi au plus près du terrain, au sein de l'entreprise. **Sa qualité constitue à la fois un impératif démocratique et un levier de compétitivité. Or, ce dialogue est marqué, avec le temps, par une stratification qui le rend trop souvent formel.**

**Ce sont « 4 objectifs ambitieux » qui sont relevés dans cette réforme (F. Rebsamen, 22/04/15).**

**Premièrement, ce projet de loi simplifie les obligations d'information, de consultation et de négociation dans l'entreprise. Il rend aussi les institutions représentatives du personnel (IRP) plus efficaces en les adaptant**

**davantage à la diversité des entreprises.** Il clarifie leur rôle respectif et simplifie leur fonctionnement concret. Il s'agit de « rendre la dialogue social plus vivant, plus stratégique, moins formel » (F. Rebsamen, 22/04/15). Pour cela :

- **Les 17 obligations annuelles d'informations-consultations sont recentrées en 3 temps forts** : une sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une sur la situation économique et financière de l'entreprise, une sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- **Les 12 obligations de négocier, selon des périodicités différentes, sont recentrées autour de 3 blocs de négociations** : un annuel sur le temps de travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée, un annuel sur la qualité de vie au travail, un tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.
- **Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) est clarifié et leur fonctionnement est fluidifié** : les rôles respectifs des différentes instances (comité d'entreprise, comités d'établissements, instances de coordination des CHSCT) sont clarifiés ; possibilité est donnée de tenir des réunions communes à plusieurs instances, de recourir à la visioconférence, ...
- **Les organisations syndicales représentatives sont renforcées dans les entreprises dépourvues de délégué syndical** : priorité est donnée dans les négociations à un élu du personnel mandaté.

**Deuxièmement, ce projet de loi permet d'« assurer une représentation de tous les salariés » et d'avoir « un fonctionnement plus simple des instances »** (F. Rebsamen, 22/04/15). Pour cela :

- **Pour les 4,6 millions de salariés des TPE, un droit à la représentation est introduit, à travers des commissions paritaires régionales** : tous les salariés auront ainsi droit à une représentation, soit au travers d'instances régionales créées par la négociation, soit par les commissions régionales interprofessionnelles. **C'est une avancée importante**, qui met fin à une anomalie historique.
- **Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la possibilité leur est donnée de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) qui pourra regrouper.** comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT. Le fonctionnement de la DUP sera rendu plus fluide.
- **Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la possibilité est donnée de regrouper, par accord majoritaire, des IRP.** Les partenaires sociaux disposeront d'une grande latitude sur le périmètre de ces regroupements, qui pourront varier y compris d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise.

EN SAVOIR +

**Tous les salariés auront droit à une représentation :**

- **Aujourd'hui, des millions de salariés** des TPE et du particulier employeur sont privés d'une représentation.
- **Demain, seront créées dans chaque région des commissions paritaires**, composées de 20 membres, salariés et employeurs, issus des TPE, désignés pour 4 ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur la base de leur représentativité.
- **Ces instances auront pour mission de : donner des conseils concrets** aux salariés et aux employeurs ; **débattre et être des relais d'information** sur toutes les thématiques liées au travail.

**Troisièmement, ce projet de loi entend « valoriser les parcours syndicaux » et « favoriser l'engagement de tous dans l'entreprise »** (F. Rebsamen, 22/04/15). Pour cela :

- **De nouveaux droits seront accordés aux représentants des salariés** : garantie de non-discrimination salariale instituée, droit à un entretien individuel avec l'employeur en début de mandat.
- **L'expérience qu'ils ont acquise est pleinement reconnue pendant l'exercice de leur mandat avec la création d'un dispositif national de valorisation des compétences** pour tous les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Une liste de compétences sera établie par l'Etat en concertation avec les partenaires sociaux. Elle pourra ainsi donner lieu à des certifications professionnelles choisies par le salarié, reconnues dans son entreprise et dans sa branche.
- **Une représentation équilibrée des femmes et des hommes devient obligatoire lors des élections professionnelles**, marquant ainsi un progrès de plus vers l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

**Quatrièmement, ce projet de loi met au cœur du dialogue social les questions relatives à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail:**

- **En rationalisant les obligations de négocier au niveau de l'entreprise, la loi fait de la qualité de vie au travail un enjeu-clé des négociations.** Ce temps fort permettra d'aborder plusieurs sujets qui touchent au quotidien des salariés : la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des travailleurs handicapés, la lutte contre la discrimination et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.
- **Le droit est donné à tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT.**

## **2. La reconnaissance de l'existence du régime des intermittents du spectacle**

**Conformément aux engagements du gouvernement, ce projet de loi reconnaît également l'existence dans la loi du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle. C'est « une disposition particulièrement importante » :** « les fameuses annexes 8 et 10 ([qui fixent les règles d'indemnisation des intermittents du spectacle] sont désormais consacrées dans la loi » (F. Pellerin, 22/04/15).

**Il permettra désormais d'associer pleinement les partenaires sociaux des professions concernées à la négociation de ce régime. Ainsi, la loi crée « un système équilibré »** responsabilisant l'ensemble des acteurs et qui devrait permettre à l'avenir de prévenir « les crises à répétition connues en 1992, 2003 et 2014. Il fallait absolument en sortir » (F. Pellerin, 22/04/15).

EN SAVOIR +

**Les dispositions sur le régime intermittents prévues dans ce projet de loi sont le fruit de la mission de concertation que le Premier ministre avait confié à H. Archambault, J-P Gille et J-D Combrexelle, pour mettre fin aux crises et faire émerger une solution durable.**

**C'est sur la base de leur rapport que le Premier ministre a annoncé le 7 janvier les deux avancées majeures que comporte ce projet de loi : la sanctuarisation de l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle, et l'instauration une nouvelle méthode de négociation pour approcher le dialogue social différemment.**

## **3. La création de la prime d'activité**

**Le projet de loi prévoit également, dans un titre spécifique, la création de la prime d'activité,** qui se substituera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 à la prime pour l'emploi et au RSA-activité, lequel ne bénéficiait pas aux jeunes de moins de 25 ans.

**Cette prime d'activité permettra de revaloriser le travail et de soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs, qui ont des emplois faiblement rémunérés ou précaires.** Elle permettra d'éviter que la reprise d'activité ou le passage du temps partiel au temps plein en coûte plus qu'il ne rapporte. **Il faut en effet « inciter à la reprise d'activité » et « que le travail soit valorisé »** (PR, 19/04/15). « Il y a beaucoup de personnes qui sont dans une situation de précarité et qui quelquefois se mettent dans le refus d'un travail parce que ça peut être une baisse de revenu, paradoxalement ».

**Avec la prime d'activité, ce sera « beaucoup plus clair, beaucoup plus simple, beaucoup plus incitatif » que les dispositifs précédents.**

**Cette prime sera simplifiée et sera servie sous condition de ressources du foyer.**

- **Son montant dépendra des revenus d'activité des bénéficiaires : elle se déclenchera dès le premier euro de revenu d'activité et concernera tous les travailleurs de plus de 18 ans. Elle sera versée chaque mois.**
- **Elle permettra notamment une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés autour du SMIC.** Par rapport à la situation actuelle, un bonus individuel viendra soutenir le revenu des travailleurs faiblement rémunérés qui travaillent plus d'un mi-temps. **Ce bonus sera particulièrement important pour les travailleurs percevant entre 0,8 et 1,2 Smic.**

- **Elle sera ouverte à tous les salariés de 18 à 25 ans**, contrairement à ce que prévoyait le RSA activité « jeunes » qui ne bénéficiait qu'à 5 000 jeunes. **Et elle « sera élargie, par voie d'amendement gouvernemental présenté à l'Assemblée nationale, aux apprentis et aux étudiants qui exercent une activité salariée importante rémunérée au-delà de 0,8 SMIC, soit environ 900 €. Cela permettrait à 200 000 jeunes supplémentaires de bénéficier de la prime »** (M. Touraine, 22/04/15).

**Au total, plus de 5,6 millions d'actifs dont plus d'un million de jeunes seraient éligibles à ce nouveau droit social**, dans 4 millions de ménages comprenant 11 millions de personnes (parents et enfants).

EN SAVOIR +

**Montant mensuel de la prime d'activité**

**Pour un célibataire sans enfant :**

- *Mi-temps à 0,5 Smic : 246€/mois, autant que par rapport au RSA activité.*
- *3/4 temps à 0,75 Smic : 188€/mois, +56€ par rapport au RSA activité.*
- *Plein temps au Smic : 132€/mois, +67€ par rapport au RSA activité.*
- *Plein temps à 1,2 Smic : 60€/mois, contre 0 avec le RSA activité.*

**Pour un parent isolé :**

- *Plein temps au Smic et 1 enfant : 280€/mois.*
- *1/3 temps au Smic et 2 enfants : 220€/mois.*

**Pour un couple :**

- *1 Smic à temps plein, 1 Smic à mi-temps, 2 enfants : 230€/mois.*

#### 4. La création d'un compte personnel d'activité

**Le projet de loi annonce la création d'un compte personnel d'activité, qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité** (notamment, le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité) pour renforcer leur lisibilité et sécuriser le parcours professionnel de chacun. **Ce compte personnel d'activité sera « la grande réforme » sociale du quinquennat** (PR, 19/04/15). **Il entrera en vigueur en 2017.**

**Ce compte, c'est « le capital de ceux qui travaillent »** (PR, 19/04/15). **L'objectif est de rendre ces droits plus lisibles, consolider la logique des droits individuels portables** et donner ainsi plus de continuité à un système de droits, aujourd'hui trop compartimenté.

**Une concertation sera engagée avant la fin de l'année avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés** représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui seront invitées, si elles le souhaitent, à ouvrir une négociation sur ses modalités de mise en œuvre.