

# La Loi Rebsamen du 17 Aout 2015

## 1- Suppression de la fiche pénibilité

La loi du 17 août 2015 remplace l'obligation pour les entreprises d'établir une fiche Pénibilité par une simple déclaration.

Depuis le 19 août 2015, elles ne sont plus tenues d'établir une fiche pénibilité pour chaque salarié exposé au-delà des seuils.

Cette fiche est remplacée par une déclaration de l'employeur aux caisses de retraite.

Concrètement, via la DADS puis la DSN, l'employeur déclarera les salariés exposés.

La Carsat informera ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé chaque année.

Un décret définira les modalités de la déclaration.

La loi précise que les informations contenues dans la déclaration, sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

### ➤ **Accord ou référentiel de branche pour apprécier la pénibilité**

L'employeur pourra directement appliquer ce référentiel pour effectuer sa déclaration.

Un décret doit en définir les modalités.

La loi précise que l'employeur ne pourra pas être mis en cause pour non-respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail du seul fait qu'il déclare l'exposition d'un salarié à un facteur de pénibilité.

### ➤ **Les délais de contrôle et de contentieux sont réduits**

Le délai de l'action contentieuse que le salarié peut engager pour l'attribution de points figurant sur son compte pénibilité est réduit de 3 à 2 ans.

Le délai de contrôle des caisses est lui ramené à 3 ans (au lieu de 5 ans).

## **2- Le Contrat Unique d'Insertion adapté aux seniors.**

Afin de lutter contre le chômage des seniors et de favoriser leur accès à l'emploi, la loi du 17 août 2015 apporte des aménagements au régime juridique du contrat unique d'insertion (CUI) afin de l'adapter aux spécificités des salariés âgés.

### ➤ **Prolongation de l'aide et du contrat pour les seniors en difficulté**

Auparavant, il pouvait être dérogé – dans une certaine limite – à la durée maximale d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle attachée au CUI et à la durée maximale du contrat de travail, notamment pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaire :

- du revenu de solidarité active (RSA),
- de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- de l'allocation temporaire d'attente (ATA)
- ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La loi élargit le champ des bénéficiaires de ces dérogations, sans les restreindre aux bénéficiaires de ces minima sociaux.

Peuvent ainsi désormais prétendre à ces assouplissements de durée maximale les salariés âgés d'au moins 50 ans « rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à [leur] insertion durable dans l'emploi ».

### ➤ **Prolongation du CUI jusqu'à la retraite**



Par ailleurs, la loi introduit la possibilité de prolonger, pour les salariés d'un certain âge, la durée du CUI conclu pour une durée déterminée au-delà de la durée maximale de principe, à savoir 24 mois.

Dorénavant, le contrat peut être prolongé, à titre dérogatoire, au-delà de cette limite pour les salariés âgés de 58 ans ou plus. Ce, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Cette disposition doit permettre d'éviter que les seniors se retrouvent, peu avant leur retraite, « en situation de chômage du seul fait de leur non éligibilité administrative au dispositif »

➤ **Dérogation à la durée minimale de travail**



Enfin, la durée de travail du contrat initiative-emploi (CIE –volet marchand du CUI) peut désormais être inférieure à 20 heures et ce, afin de répondre aux besoins d'un salarié âgé de 60 ans ou plus et « éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité ».