



LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI : LES PRINCIPALES MESURES

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL 1

- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Publiée au JO du 16
- Issue de l'ANI du 11 janvier 2013, signé entre les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et certains syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC)
- Crée de nouveaux droits pour les salariés et de nouvelles obligations aux employeurs
- Plusieurs mesures ne sont pas applicables immédiatement (calendrier et décrets d'application en attente)

17/09/2013

"Matinées de formation"



2

SOMMAIRE

1. Impact sur les représentants du personnel
2. Impact sur les licenciements économiques
3. Impact sur le chômage partiel
4. Impact sur la prévoyance complémentaire
5. Impact sur le contrat de travail

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL 3
Association of Equipment Contractors and Suppliers

1. Impact sur les représentants du personnel

- **Consultation du comité d'entreprise (CE) : instauration d'un délai suffisant**

A négocier

15 jours minimum

Ne pouvant être inférieur au délai légal si un délai légal existe

- **Consultation du comité d'entreprise (CE) : 2 nouveaux thèmes obligatoires**

Les orientations stratégiques : consultation annuelle sur ce qui est envisagé + conséquences. Le CE émet un avis et peut proposer une alternative avec possibilité de recourir à un expert-comptable

17/09/2013

"Matinées de formation"



1. Impact sur les représentants du personnel

Le CICE (crédit impôt compétitivité emploi) : information et consultation annuelle sur son utilisation, avant le 1^{er} juillet

- **Création du registre unique de données économiques et sociales**
A créer dans un délai de 2 ans (entreprises de moins de 300 salariés)
En attente décret d'application

- **Autres mesures :**
 - CE : possibilité de saisir le TGI en référé (informations insuffisantes)
 - Délais d'expertise : délai raisonnable à fixer par accord / décret
 - Mise e place CE/DP : 90 jours (45 auparavant) entre l'information des salariés et l'organisation des élections

17/09/2013

"Matinées de formation"



2. Impact sur les licenciements économiques

- **Création des accords de maintien dans l'emploi**

= Faire des concessions pour éviter des licenciements économiques.
Dispositif entré en vigueur depuis le 17 juin 2013

Graves difficultés économiques : diagnostic préalable

Concessions : durée du travail / rémunération (mini = 1.2 SMIC)

Accord majoritaire : signé par des syndicats représentant au – 50 % des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles

En absence de DS : salarié mandaté par un syndicat représentatif avec validation de l'accord par les salariés (majorité des suffrages exprimés)

17/09/2013

"Matinées de formation"



6

2. Impact sur les licenciements économiques

2 ans maximum

Accord individuel des salariés sur la modification du contrat (dispositif prévu dans l'accord). Refus = possibilité de licencier pour motif économique (licenciement individuel même si + 10)

Non respect de ses engagements par l'employeur = dommages et intérêts (dispositif prévu dans l'accord)

17/09/2013

"Matinées de formation"



2. Impact sur les licenciements économiques

- **Licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) remodelé**
Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013

Pour le licenciement d'au moins 10 salariés en 30 jours, dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Accord ou document unilatéral « Accord PSE »

Allongement de la procédure de consultation du CE

- **Congé de reclassement (entreprises entre 50 et 1 000)**

Sa durée passe de 9 à 12 mois

Possibilité de repousser le terme du congé en cas de CDD/missions d'intérim

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL 8
Association d'Experts-Comptables Indépendants

3. Impact sur le chômage partiel

- **Mise en place du régime « d'activité partielle »**

Suppression « chômage partiel »

Activité partielle = allocation spécifique + allocation pour activité partielle de longue durée

Indemnité horaire unique versée par l'employeur

Indemnité cessible et saisissable

Allocation financée par l'Etat et l'UNEDIC pour l'employeur

17/09/2013

"Matinées de formation"



9

3. Impact sur le chômage partiel

Décrets d'application en attente : montant de l'indemnité horaire unique + les contreparties employeur

- **La rémunération mensuelle minimale (RMM) = SMIC net**

Pour les salariés à temps plein

Rémunération nette d'activité + allocations nettes de chômage partiel

Disparition du remboursement par l'Etat d'une partie de cette allocation

Employeur seul

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL 10

3. Impact sur le chômage partiel

- Possibilité d'actions de formation

Pendant les heures chômées

Indemnité d'activité partielle majorée (décret d'application en attente)

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL 11
Association d'Experts-Comptables Indépendants

4. Impact sur la prévoyance complémentaire

- **La couverture minimale « frais de santé »**

1^{er} janvier 2016

Régime de prévoyance collectif et obligatoire

Socle minimal : frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

- Ticket modérateur
- Forfait journalier hospitalier
- Soins dentaires, prothétiques, orthopédie dento-faciale

4. Impact sur la prévoyance complémentaire

Prise en charge de l'employeur : au moins 50 %

Décret en attente : niveau de prise en charge minimale, catégories de salariés pouvant être dispensés

3 solutions pour sa mise en place :

- **Les branches professionnelles**

Négociation à engager avant le 1^{er} juin 2013

Si le « socle minimal » n'est pas prévu dans la convention

17/09/2013

"Matinées de formation"



4. Impact sur la prévoyance complémentaire

▪ Les entreprises

A partir du 1^{er} juillet 2014

Avec un délégué syndical

Non couverte par le « socle minimal »

Employeur devra engager une négociation

▪ Décision unilatérale

1^{er} janvier 2016

Etre couvert au minimum par le « socle minimal » et en informer les salariés

17/09/2013

"Matinées de formation"



14

4. Impact sur la prévoyance complémentaire

Les salariés embauchés AVANT la mise en place d'un régime collectif par décision unilatérale = possibilité de refuser d'y adhérer si contribution salariale

- **La portabilité de la prévoyance**

Devient obligatoire pour tous les employeurs

1^{er} juin 2014 : risques liés à l'intégrité physique + maternité

1^{er} juin 2015 : risques décès, incapacité de travail, invalidité

4. Impact sur la prévoyance complémentaire

Rappel :

Rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par l'assurance chômage (sauf faute lourde)

Pendant la période de chômage

Maintien des garanties prévoyance / frais de santé

Obligations de l'employeur :

Mentionner le maintien des garanties dans le certificat de travail

Informé l'organisme de prévoyance de la rupture du contrat de travail

4. Impact sur la prévoyance complémentaire

Maintien des garanties pendant 12 mois maximum (9 auparavant)

Financement par mutualisation

Disparition du droit à renonciation

Salarié devra justifier de sa situation directement auprès de l'organisme de prévoyance

5. Impact sur le contrat de travail

- **Réforme du temps partiel**

Durée minimale de travail :

24 heures par semaine – 104 heures par mois

Au 1^{er} janvier 2014 : pour tout nouveau contrat à temps partiel

5. Impact sur le contrat de travail

Période transitoire de 2 ans (jusqu'au 1^{er} janvier 2016) : pour les contrats en cours

Avec possibilité pour le salarié de demander à bénéficier des 24h/semaine

Sauf si une convention de branche étendue autorise une durée inférieure

Possibilité de refus de l'employeur justifié par l'activité économique de l'entreprise

17/09/2013

"Matinées de formation"



19

5. Impact sur le contrat de travail

Dérogations : sur demande écrite et motivée du salarié

Pour faire face à des contraintes personnelles

Ou pour cumuler plusieurs activités professionnelles (temps plein ou au moins 24h/semaine)

Obligation de regrouper les horaires par journée/demi journée régulière ou complète

Dérogations : convention collective

Fixant une durée minimale inférieure

Et prévoyant des garanties spécifiques

Obligation de regrouper les horaires par journée/demi journée régulière ou complète

17/09/2013

"Matinées de formation"



GRUPE
EXCEL
Association d'Experts-Comptables Indépendants

20

5. Impact sur le contrat de travail

Dérogations : associations intermédiaires et entreprises de travail temporaires

Personnes sans emploi/salariés rencontrant des difficultés sociales et
professionnelles

Lorsque le parcours d'insertion le justifie

Dérogations : salarié étudiant de moins de 26 ans

Durée inférieure compatible avec les études

17/09/2013

"Matinées de formation"



21

5. Impact sur le contrat de travail

Information du CE /DP :

Annuelle

Sur le nombre de demandes de dérogation individuelle

Convention collective : possibilité de proposer, à un salarié à temps partiel, un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou emploi non équivalent

Interruption dans la journée : 1 par jour, inférieure à 2 heures.
Dérogation possible via convention collective

17/09/2013

"Matinées de formation"



22

5. Impact sur le contrat de travail

- **Réforme du montant des heures complémentaires**

Au 1^{er} janvier 2014

10 % dès la 1^{ère}

Toujours 25 % au-delà du 1/10^e avec possibilité % différent (inférieur) prévu dans la convention collective

- **Un nouveau dispositif = le complément d'heures**

Augmenter temporairement la durée contractuelle du travail des temps partiel

Avenant au contrat

Si prévu par la convention collective

5. Impact sur le contrat de travail

La convention collective devra prévoir :

Le nombre d'avenants possibles (8 maximum par an et par salarié, hors remplacement)

Une majoration des heures (au moins 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue dans l'avenant)

Les modalités fixant les salariés prioritaires pour le complément d'heures

Point en suspens : sera t'il possible d'aller jusqu'à 35 h ?

5. Impact sur le contrat de travail

- **Mise en place de la modulation des cotisations chômage pour les CDD**

Depuis le 1^{er} juillet 2013

Majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDD :

Surcroît temporaire d'activité / CDD inférieur ou = 1 mois : + 3 %

Surcroît temporaire d'activité / CDD + 1 mois à 3 mois : + 1.5 %

Contrat d'usage inférieur ou = 3 mois : + 0.5 %

5. Impact sur le contrat de travail

Exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI d'un jeune de moins de 26 ans :

Lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai

Pour les contrats prenant effet au 1^{er} juillet 2013 (peu importe la date de signature)

Exonération pendant 4 mois (entreprises de – 50) 3 mois (entreprises de + 50)