

Loi de sécurisation de l'emploi

Adoption définitive de la loi Assemblée Nationale 25/04/2013 et Sénat : 14/05/2013
Proposer un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi était l'objectif de l'accord national interprofessionnel du 11/01/2013.

L'objectif atteint a abouti à la Loi de Sécurisation de l'emploi.

Ce texte bouleverse le régime du licenciement économique, réforme le travail à temps partiel, impose la mise en place d'un socle minimum de prévoyance complémentaire.



Contrat de travail, mobilité et formation professionnelle:

La loi de sécurisation de l'emploi comporte un important volet relatif aux contrats de travail : modulation des cotisations patronales d'assurance chômage pour certaines embauches, profonde réforme du travail à temps partiel, accord collectif de mobilité interne à l'entreprise, droit à une période de mobilité externe, création d'un compte personnel de formation, etc. Rappelons que la loi est en attente de l'issue du recours déposé devant le Conseil constitutionnel.

Loi relative à la sécurisation de l'emploi, définitivement adoptée le 14 mai 2013

La loi ouvre la voie à une majoration des cotisations patronales d'assurance chômage sur les CDD de courte durée et à une exonération pour l'embauche de jeunes en CDI. La balle est maintenant dans le camp des partenaires sociaux, à qui il appartient d'adapter la convention d'assurance chômage.

- **CDD et CDI : modulation des cotisations chômage**

Principe légal, solutions encore à préciser : Les conventions d'assurance chômage peuvent désormais prévoir des majorations et minorations des taux de cotisations chômage en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise (loi art. 11 ; c. trav. art. L. 5422-12 modifié).

Ainsi rédigée, la loi se limite toutefois à insérer, dans le code du travail, le principe de la modulation de la cotisation d'assurance chômage.

- **Réforme du temps partiel**

Ouverture d'une négociation dans les branches d'activité

Dans les branches où au moins un tiers des salariés est à temps partiel, les organisations liées par une convention de branche (ou, à défaut, par un accord professionnel) ont l'obligation d'engager une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel (loi art. 12-I ; c. trav. art. L. 2241-13 nouveau).

- ✓ À compter du 1er janvier 2014, tout contrat de travail à temps partiel devra être conclu pour une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Une période transitoire de 2 ans est prévue pour les contrats en cours à cette date.
- ✓ Des dérogations à la durée minimale de travail sont permises, soit sur demande individuelle du salarié, soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu, ainsi que dans certains cas particuliers (ex. : étudiants de moins de 26 ans).
- ✓ Toute dérogation aux dispositions du code du travail encadrant les interruptions d'activité des salariés à temps partiel supposera d'accorder des contreparties.
- ✓ À partir de 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle du travail devront être majorées d'au moins 10 %.
- ✓ Au-delà du 1/10 de la durée contractuelle et une fois la loi en vigueur, une convention ou un accord de branche étendu pourra revoir à la baisse le taux légal de 25 %, à condition de respecter un minimum de 10 %.
- ✓ Une convention ou un accord de branche étendu peut autoriser les employeurs et leurs salariés à temps partiel à signer des avenants de complément d'heures, en vue d'augmenter temporairement la durée du travail.

| Rémunération des heures complémentaires et des compléments d'heures | | | |
|---|---|---|--|
| | Heures complémentaires | | Avenant de complément d'heures |
| | Jusqu'à 10 % de la durée contractuelle) | Au-delà de 10 % de la durée contractuelle () | |
| Avant la réforme | • Pas de majoration (1) | • Majoration de 25 % (1) | Dispositif inexistant |
| Après la réforme | • Majoration de 10 % à partir du 1 ^{er} janvier 2014 (1) | • Majoration de 25 % (1) • À partir de l'entrée en vigueur de la loi, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux différent, éventuellement à la baisse, mais d'au moins 10 % | • Pas de majoration, sauf disposition conventionnelle contraire • Majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant (1) |

(1) Sous réserve des dispositions conventionnelles ou des usages plus favorables pour le salarié.

- Avenants de complément d'heures

Augmentation temporaire de la durée du travail : La loi ouvre la possibilité aux entreprises d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel à deux conditions (loi art. 12-VII ; c. trav. art. L. 3123-25 nouveau) :

- ✓ Cette possibilité doit être autorisée par une convention ou un accord de branche étendu
- ✓ Un avenant au contrat de travail doit être signé, ce qui implique par définition l'accord du salarié.

En pratique, le rôle de la convention ou de l'accord de branche étendu est primordial. En effet :

- ✓ il fixe le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné ;
- ✓ il peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- ✓ Il détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat (loi art. 12-III ; c. trav. art. L. 3123-14, al. 5 nouveau).

À noter

L'intérêt principal du dispositif est de s'affranchir des limites applicables aux heures complémentaires (1/10, voire 1/3 de la durée contractuelle) et des majorations de salaire qui y sont attachées par le code du travail.

- Rémunération du complément d'heures

La loi n'impose aucune majoration pour le complément d'heures. C'est la convention ou l'accord de branche étendu qui fixe les règles applicables.

En revanche, les éventuelles heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 % (loi art. 12-VII ; c. trav. art. L. 3123-25 nouveau).



Le volet « prévoyance complémentaire »:

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit d'obliger les entreprises à faire bénéficier leurs salariés d'une couverture minimale de prévoyance « frais de santé » et de généraliser et d'étendre la portabilité des couvertures de prévoyance.

- ✓ Au 1er janvier 2016 au plus tard, tous les salariés devront bénéficier d'un régime de prévoyance complémentaire « frais de santé » collectif et obligatoire. Ce régime devra couvrir un panier minimal de dépenses et être financé au moins à 50 % par l'employeur.
- ✓ La loi prévoit un calendrier adapté en vue d'atteindre l'objectif 2016. Dans un premier temps, des négociations se dérouleront au niveau des branches.
- ✓ À partir du 1er juillet 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire devront engager une négociation sur le socle minimal, si leurs salariés ne bénéficient pas d'un tel régime.
- ✓ Enfin, en 2016, les employeurs qui n'auront pas encore de régime conforme devront en mettre un en place par décision unilatérale.
- ✓ La portabilité des couvertures de prévoyance complémentaire, actuellement prévue par l'ANI du 11 janvier 2008, sera généralisée. Ce dispositif légal de portabilité s'appliquera à partir de juin 2014 ou juin 2015 selon les risques.
- ✓ À cette occasion, la période de maintien des garanties sera étendue, puisqu'elle pourra aller jusqu'à 12 mois. Par ailleurs, le financement de cette « nouvelle » portabilité sera nécessairement mutualisé.



Chômage partiel, contentieux et autres mesures:

- ✓ Un nouveau régime d'activité partielle est mis en place, fusionnant notamment l'allocation spécifique et l'allocation pour activité partielle de longue durée : indemnisation simplifiée.
- ✓ Le remboursement par l'État de l'allocation complémentaire versée au titre de la rémunération mensuelle minimale est supprimé ; elle reste à la charge exclusive de l'employeur.

- ✓ La loi pose le principe d'un dispositif de droits rechargeables à l'assurance chômage, en vertu duquel les droits non épuisés pourront être pris en compte en cas d'une nouvelle période de chômage suite à une reprise d'emploi.
- ✓ Les personnes adhérant à un contrat de sécurisation professionnelle expérimental et engagées dans une formation certifiante ou qualifiante pourront bénéficier d'une incitation financière pour les accompagner jusqu'au terme de leur formation.

AGENDA

- 15/06:**
- Solde de l'impôt société pour les sociétés clôturant au 28/02/2013
 - Versement de l'acompte de l'impôt sur les sociétés

QUELQUES CHIFFRES UTILES

- Indice INSEE Avril 2013 : 127.24 (+0.7 % sur 12 mois)
- Indice loyers commerciaux 4e Trim. 12 : 108.34
- SMIC horaire en Euros : 9.43 €
- Plafond Sécurité Social annuel en Euros : 37 032 €
- Plafond Sécurité Social mensuel en Euros : 3 086 €
- Taux intérêt légal pour l'année 2013 : 0,04 %
- Indice construction 4e trimestre 2012 : 1639
- Minimum garanti : 3.49 €