



Au sommaire ce mois

Mutuelle santé et prévoyance pour tous à l'horizon 2016... et même avant.....	1
Coup dur pour les CDD.....	1
Prescription : 6 mois, 12 mois, 2 ans, 3 ans, 5 ans, 10 ans ?.....	2
Fin du chômage partiel : on parle désormais d'activité partielle.....	2
Chômage : vers un droit rechargeable.....	2

La loi sur la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit les négociations issues de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, a été promulguée le 16 juin 2013.

En voici les principales mesures.

Mutuelle santé et prévoyance pour tous à l'horizon 2016... et même avant

Les branches professionnelles doivent intégrer dans leur convention collective une mutuelle santé pour les salariés. Si elles ne le font pas avant le 1er janvier 2014, l'employeur devra lui-même la mettre en place au plus tard le 1er janvier 2016.

Aucune exigence n'est imposée sur le taux. C'est un panier minimum qui devrait comprendre :

- 100 % de la base de remboursement de la sécurité sociale pour les consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital et 100% du forfait journalier hospitalier,
- 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires
- un forfait optique de 100 € par an.

Le financement de la couverture sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

La couverture ne concernera pas les ayants droit du salarié (conjoint et enfants).

veille juridique



Cabinet Gavard



Augmentation de la portabilité.....	2
Flexi-sécurité... si les salariés sont d'accord.....	2
L'indemnité conciliante.....	3
Délai supplémentaire en cas dépassement des seuils d'effectifs : 45 jours !.....	3
Travail à temps partiel : une révolution.....	3
Mesures diverses.....	3
Dispositions abandonnées.....	4

En matière de prévoyance, un dispositif devra être mis en place par les conventions collectives pour couvrir les risques d'incapacité de travail, invalidité et décès.

Art 1

**N° SPECIAL
SECURISATION DE
L'EMPLOI**
La loi qui doit rétablir la
compétitivité des entreprises
françaises...

Coup dur pour les CDD

A compter du 1er juillet 2013, la cotisation patronale due au régime d'assurance chômage pourrait passer de 4 % à 7 % pour les Contrats à Durée Déterminée inférieurs ou égaux à 1 mois et

5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois.

Toutefois ces dispositions ne concernent pas les contrats de remplacement, les contrats saisonniers, les intérimaires et les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cette mesure vient compléter un dispositif déjà coûteux :

- majoration de 10 % pour prime de précarité et ses conséquences sur la réduction Fillon : cette prime ainsi que la régularisation des congés payés augmentent le taux de charges sociales moyen de l'ordre de 5 %.
- et la taxe de 1 % sur le congé individuel de formation.

En contrepartie, on pourra proposer temporairement au salarié une hausse de son temps de travail (remplacements maladie...).

Outre les frais inhérents au recrutement, le surcoût d'un CDD par rapport à un CDI pourra désormais atteindre 19 %.

Lors de l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en CDI, l'entreprise bénéficiera toutefois d'une exonération des charges patronales d'assurance chômage durant 4 mois (moins de 50 salariés) ou 3 mois (plus de 50 salariés) : soit un "cadeau" de 57 € par mois pour un SMIC durant 3 ou 4 mois !

Art 11

Prescription : 6 mois, 12 mois, 2 ans, 3 ans, 5 ans, 10 ans ?

En voulant donner un peu de souplesse à l'entreprise, la loi complique singulièrement les délais de prescription en matière de droit du travail. Là où la plupart des réclamations d'un salarié étaient recevables 5 ans après les faits, la loi introduit 2 nouveaux délais.

Le délai de recours pour la réclamation d'un élément de salaire sera ramené de 5 ans à 3 ans.

Concrètement, un salarié pourra contester, au maximum dans les 3 ans, des heures supplémentaires, des congés payés ou tout autre élément de salaire.

En matière d'exécution ou de rupture du contrat, la durée est ramenée à 2 ans. Il s'agit là principalement des contestations portant sur le licenciement.

Il faut rappeler qu'un délai de 12 mois s'applique au salarié pour la contestation d'une rupture conventionnelle, 6 mois pour la contestation d'un solde de tout compte et 10 ans pour la réparation d'un dommage corporel (accident du travail...). Enfin, la durée de 5 ans continuera à s'appliquer pour des faits de harcèlement.

Outre sa complexité, cette mesure aura sans doute peu de portée puisque l'écrasante majorité des réclamations intervient dans un délai inférieur à 2 ans.

Art. 21-IV et V

Fin du chômage partiel : on parle désormais d'activité partielle

Les différents dispositifs de chômage partiel sont fusionnés en un unique dispositif « d'activité partielle ».

Le salarié reçoit désormais une seule indemnité pour chaque heure non travaillée versée par l'employeur.

L'employeur reçoit ensuite une allocation unique de l'UNEDIC et de l'état.

Il n'existe plus de convention entre l'état et l'entreprise mais une autorisation expresse de la DIRRECTE.

Les taux d'indemnisation et d'allocation seront fixés par décret.

Art 16

Augmentation de la portabilité

La loi augmente la portabilité de la prévoyance pour la passer **de 9 mois à 12 mois**.

Ce dispositif consiste à assurer au salarié licencié le maintien de sa prévoyance (assurance décès et mutuelle) après la fin de son contrat de travail. Son coût est assuré par l'entreprise et par le salarié selon la répartition prévue habituellement dans l'entreprise.

Il est envisagé que le financement de cette mesure soit mutualisé par l'instauration d'une cotisation supplémentaire décidée par chaque convention collective.

Art. 1

Flexi-sécurité... si les salariés sont d'accord

Les entreprises connaissant de graves difficultés conjoncturelles pourront diminuer le temps de travail et par conséquent les rémunérations.

Le diagnostic de ces difficultés est analysé avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accompagnées éventuellement par un expert-comptable.

Pour quelles entreprises ? A priori toutes à condition de conclure un accord avec les organisations syndicales

A défaut de délégué syndical, le représentant du personnel (ou à défaut un salarié) est mandaté par un syndicat pour la signature de l'accord. Mais **il doit ensuite être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés...**

Par ailleurs ces accords pourront prévoir des diminutions de salaire, à condition que les salaires inférieurs à 1,2 Smic ne soient pas impactés...

L'accord doit comporter une clause pénale s'appliquant en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements. Elle donne lieu au versement, aux salariés lésés, de dommages et intérêts dont le montant est fixé dans l'accord.

Art. 17

L'indemnité conciliante

Lorsqu'un salarié conteste son licenciement, il a généralement recours aux prud'hommes. Un premier rendez-vous de conciliation permet éventuellement à l'employeur et à l'employé de trouver un terrain d'entente. Mais, dans la pratique, un accord à ce stade de la procédure est rarissime.

L'ANI propose la mise en place d'une indemnité forfaitaire qui permettrait de clore rapidement les débats. Le barème serait le suivant :

- 2 mois de salaire pour un salarié ayant entre 0 et 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire pour un salarié ayant entre 2 et 8 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de salaire pour un salarié ayant entre 8 et 15 ans d'ancienneté ;
- 10 mois de salaire pour un salarié ayant entre 15 et 25 ans d'ancienneté ;
- 14 mois de salaire pour un salarié ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Ni l'employeur ni l'employé ne pourront par la suite revenir sur cette conciliation. Elle aboutit au même résultat que l'actuel système de la transaction. A noter toutefois que cette indemnité viendrait en supplément des indemnités de licenciement.

Art. 5

Délai supplémentaire en cas de dépassement des seuils d'effectifs : 45 jours !

Le franchissement des seuils de 11 salariés et de 50 salariés entraîne pour l'entreprise de nouvelles obligations : élection des délégués du personnel pour les entreprises de plus de 11 salariés, mise en place d'un comité d'entreprise pour les entreprises de plus de 50 salariés...

La loi accorde désormais un délai de 90 jours (au lieu de 45) après l'affichage destiné au personnel pour procéder aux élections.

Art 23

Travail à temps partiel : une révolution

A compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine. En clair, il n'est plus possible d'embaucher un salarié à mi-temps lorsqu'une entreprise n'a pas le besoin ou les moyens de payer un salarié au moins 2/3 d'un temps plein.

Une durée de travail inférieure à 24 heures pourra être fixée uniquement **sur demande écrite et motivée du salarié**. La motivation devra correspondre soit à des contraintes personnelles, soit au besoin de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

Il conviendra de mettre en conformité les contrats actuels dont la durée est inférieure à 24 heures.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2014 également, toutes les heures complémentaires seront majorées :

- de 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 10 % de l'horaire du salarié ;
- de 25 % pour les autres.

En outre, les conventions collectives pourront prévoir qu'un salarié à temps partiel soit prioritaire pour prendre un poste à temps complet disponible même s'il s'agit d'un emploi non équivalent et d'une catégorie professionnelle différente.

Art. 12

Chômage : vers un droit rechargeable

Actuellement, un chômeur conserve ses droits antérieurs lorsqu'il retrouve un emploi. Mais s'il se trouve de nouveau au chômage dans les 24 mois qui suivent (ou 36 pour les plus de 50 ans), on compare ses nouveaux droits acquis avec les droits antérieurs qu'il possédait et on recalcule une nouvelle durée de chômage en prenant la solution la plus favorable. C'est ce que l'on appelle le mécanisme de réadmission.

En lieu et place, il est envisagé que les nouveaux droits viennent se cumuler aux droits restant dans la limite de 24 mois (ou 36).

Ce nouveau dispositif doit encore faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux à l'occasion de la nouvelle convention d'assurance chômage prévue pour le 1er janvier 2014.

Art 10

Mesures diverses

- Le DIF est remplacé par le Compte Personnel de Formation créé pour chaque salarié dès son entrée sur le marché du travail. Ce compte est transférable et suit le salarié d'une entreprise à l'autre.

Art 5

- Les entreprises d'au moins 50 salariés devront

désormais mettre à disposition du personnel une base de données de l'information économique et sociale. Elle devra être mise à jour et être accessible en permanence par les institutions représentatives du personnel ainsi que par les syndicats.

Art. 8

- Tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification.

Art. 8

- A compter du 1er juillet 2014, les conventions de branche conclues au niveau national devront, pour pouvoir être étendues, comporter une clause portant sur les modalités d'accès à un régime de prévoyance ou à une mutuelle santé au moins aussi favorables que celles prévues par la loi.

Art. 1

- Les organismes de formation, les commerces d'articles de sport et des équipements de loisirs, les détaillants fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie pourront avoir recours au travail intermittent. Il s'agit de contrats à durée déterminée comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Art. 24

- La négociation collective en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui s'impose, tous les 3 ans, aux entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, portera désormais également sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise



Cabinet Gavard



Dispositions abandonnées

La loi ne reprend pas certaines dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 :

- la possibilité de **privilégier les qualités professionnelles dans les licenciements économiques.**
- la possibilité de bénéficier d'un **délai d'un an** pour mettre en œuvre les obligations complètes liées au franchissement des seuils de 11 et 50 salariés, à la condition que l'organisation des élections des délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise intervienne dans le délai de 3 mois suivant ce franchissement.

Emmanuel DALOZ
Expert-ComptableOlivier AGOGUE
Expert-Comptable

Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT
Marion GRASSET
Jean-Luc FROQUET
Emmanuel GONCET
Maryline PIERRAT
Laurence SANCHEZ
Serge VENDRAMINI

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélien GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr

Le chômage en Europe

REPÈRES

