



FICHE PRATIQUE
Loi de sécurisation de l'emploi :
le point sur les nouvelles dispositions légales

La loi n°2013-504 du 14 juin relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au Journal Officiel du 16 juin 2013. Nous faisons le point sur les mesures qui entrent en vigueur dès à présent et sur celles qui s'appliqueront plus tard.

LES MESURES APPLIQUABLES DES LE 17 JUIN 2013

- Signature des accords de maintien de l'emploi ;
- Possibilité de conclure des accords de mobilité interne ;
- Possibilité pour le salarié de demander une mobilité volontaire sécurisée ;
- Extension du champ de la négociation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Réduction des durées de prescription sous réserve des instances introduites avant la promulgation de la loi ;
- Délai d'un an laissé aux petites entreprises qui dépassent le seuil déclenchant des obligations de consultation du comité d'entreprise (CE) pour se conformer à l'ensemble de leurs obligations ;
- Dispositions sur l'ordre des licenciements ;
- Possibilité de reporter le terme du congé de reclassement.

MOBILITES INTERNE ET EXTERNE

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Possibilité de négocier des accords d'entreprise de mobilité interne	17 juin 2013
Périodes de mobilité volontaire externe sécurisée (entreprises de 300 salariés et plus)	17 juin 2013



ENTREPRISES EN DIFFICULTE ET LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Possibilité de signer des accords de maintien dans l'emploi	17 juin 2013
Ordre des licenciements (pondération des critères)	17 juin 2013
Extension de la durée maximale du congé de reclassement (entreprises de 1 000 salariés et plus)	17 juin 2013

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Les entreprises qui atteignent ou qui dépassent 50 salariés ont 1 an pour se conformer à l'ensemble de leurs obligations d'information et de consultation du CE	17 juin 2013
Extension du délai maximal entre l'information du personnel et le premier tour des élections professionnelles	17 juin 2013

LES MESURES APPLICABLES AU 1^{ER} JUILLET 2013

Les articles 18 sur la nouvelle procédure de licenciement collectif et 19 sur les obligations en matière de reprise de site seront applicables aux procédures initiées à partir du 1^{er} juillet 2013. Concernant la nouvelle procédure de licenciement collectif, un décret devrait être publié avant le 1^{er} juillet, a indiqué le ministère du Travail.

La «taxation» des contrats courts est prévue à compter du 1er juillet 2013, sous réserve de l'agrément ministériel de l'avenant à l'accord sur l'assurance chômage.

À cette date, les entreprises à établissements multiples pourront créer, sous certaines conditions, une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Un décret est attendu avant juillet

LE TEMPS PARTIEL DAVANTAGE ENCADRE

La loi encadre davantage le travail à temps partiel pour lutter contre la précarité de l'emploi. De nouvelles règles sont fixées par l'article 12 :

- **Négociation obligatoire sur les modalités d'organisation du temps partiel** : au niveau de la branche, la loi instaure une négociation obligatoire pour celles d'entre elles dont plus du tiers des effectifs est à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. Elle s'ouvre dans les 3 mois à compter du 16 juin 2013, ou dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
- **Négociation sur l'horaire de travail** : conformément à l'article L3123-16 du Code du travail, un salarié à temps partiel ne peut connaître plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée, ou une interruption supérieure à deux heures, sauf si une convention ou accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement en dispose autrement. Pour déroger à cette disposition, l'accord ou la convention doit définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.
- **Négociation sur la durée minimale de travail** : la durée minimale hebdomadaire de travail pour un salarié à temps partiel, fixée à 24 heures, peut faire l'objet d'une dérogation par voie de négociation. En effet, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié 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 (article L3123-14-3 du Code du travail).

- **Négociation sur la réalisation d'heures complémentaires** : les partenaires sociaux, par convention ou accord de branche étendu, peuvent prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat (article L3123-25 du Code du travail).

- **Négociation sur l'accès au travail à temps complet** : l'article L3123-8, donne la priorité aux salariés à temps partiel d'accéder à un emploi à temps complet (et inversement) relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Afin de favoriser l'accès au travail à temps plein, cet article est complété et permet à une convention collective ou un accord de branche étendu d'offrir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel d'occuper un emploi à temps complet non équivalent ou ne correspondant pas à sa catégorie professionnelle.

- **Amélioration des revenus pour les salariés** : afin de garantir un meilleur revenu pour les salariés, la durée minimale hebdomadaire de travail d'un temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif (article L3123-14-1 du Code du travail). Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour les contrats de travail conclus à compter de cette date.
En revanche, les contrats en cours à cette date bénéficient d'une période transitoire de 2 ans (jusqu'au 1^{er} janvier 2016 donc) pour intégrer la nouvelle durée minimale de travail.
D'ici cette date, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier de cette durée minimale, sauf si son employeur est dans l'impossibilité de lui en accorder le bénéfice, en raison de l'activité économique de l'entreprise.

- **Réalisation de compléments d'heures par avenant** : les entreprises peuvent, si un accord de branche étendu l'a prévu, proposer à leurs salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail afin d'augmenter temporairement leur durée de travail. L'avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat (article L3123-14 du Code du travail). Les heures comprises dans le cadre de l'avenant ne sont pas obligatoirement majorées. Toutefois, celles qui le dépassent sont des heures complémentaires majorées à 25% (article L3123-25 du Code du travail). L'employeur ne peut pas conclure plus de 8 avenants par an avec chaque salarié.

COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE

Les partenaires sociaux peuvent ouvrir dès à présent des négociations au niveau des branches pour étendre la complémentaire santé à tous les salariés.

Au 1^{er} janvier 2016, à défaut d'accord, les entreprises devront appliquer la couverture minimale légale au titre de la complémentaire santé. La portabilité des frais de santé des demandeurs d'emploi sera portée de 9 à 12 mois à compter du 1^{er} juin 2014 et celle de la prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015.

SOCLE MINIMAL DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE « FRAIS DE SANTE »

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Ouverture des négociations de branche sur le socle minimal	Avant le 1er juin 2013 Si un accord est conclu, il précise le délai laissé aux entreprises pour se conformer à leurs nouvelles obligations conventionnelles (au moins 18 mois à partir de l'entrée en vigueur de l'accord ou de la convention, et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2016)
Négociation obligatoire dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical	1 ^{er} juillet 2014
Généralisation du socle minimal (mise en place par décision unilatérale, au besoin)	1 ^{er} janvier 2016

DISPOSITIF LEGAL DE PORTABILITE DE LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne*	1er juin 2014
Garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité*	1er juin 2015
Obligation de signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail	1er juin 2014 ou 2015 selon les risques (cf. ci-dessus)

**Maintien des garanties lié à la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail successifs), avec un maximum de 12 mois de portabilité, financement mutualisé.*

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE : RENFORCEMENT DES DROITS ATTACHES A LA LOI ÉVIN

Mesure	Date d'entrée en vigueur
Prévoyance décès : obligation pour l'employeur d'informer l'organisme assureur du décès d'un assuré	1 ^{er} janvier 2014
Extension des droits envers les organismes assureurs concernant les salariés à titre individuel	Date variable

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le deuxième article du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, qui prévoit la création d'un compte personnel de formation ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et intégralement transférable en cas de changement ou perte d'emploi. Les délais et les contours de ce dispositif négocié par les partenaires sociaux prennent la suite du droit individuel à la formation (DIF), peu utilisé.

Le compte personnel, réceptacle des droits détenus par le salarié au titre du DIF et utilisable pour une formation individuelle, sera comptabilisé en heures pour pouvoir être totalement transféré. Il ne pourra pas être utilisé sans l'accord de son titulaire puisqu'il vise à renforcer les droits de la personne dans son parcours professionnel, selon l'un de ces amendements.

Il sera possible de recourir à ce compte en complément des dispositifs de formation auxquels les salariés et demandeurs d'emploi peuvent prétendre. Ce compte personnel pourra être abondé notamment par l'État ou la région, en particulier pour les personnes qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue à l'issue de leur formation initiale, indique un autre amendement.

Il devra être mis en œuvre au plus tard début 2014.

REFERENCE

- Loi 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16, p. 9958 ; Conseil constitutionnel, décision 2013-672 DC du 13 juin 2013, JO du 16, p. 9976

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.**