

Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi,

Cette loi transpose l'ANI (Accord National Interprofessionnel) que la CFTC a signé.



La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a été publiée au JO du 16 juin 2013. Certaines mesures, notamment les accords de maintien de l'emploi ou le dispositif de mobilité interne, **entrent en vigueur dès le 17 juin 2013**. D'autres mesures s'appliqueront ultérieurement.

Ce texte ne comporte pas les dispositions portant sur les clauses de désignation dans le cadre de la **généralisation de la couverture complémentaire santé qui ont été retoquées par le Conseil constitutionnel le 13 juin**.

Les mesures suivantes sont applicables depuis le 17 juin :

- la possibilité de signer des accords de maintien de l'emploi ;
- celle de conclure des accords de mobilité interne ;
- la possibilité pour le salarié de demander une mobilité volontaire sécurisée ;
- l'extension du champ de la négociation de la GPEC ;
- la réduction des durées de prescription sous réserve des instances introduites avant la promulgation de la loi ;
- le délai d'un an laissé aux petites entreprises qui dépassent le seuil déclenchant des obligations de consultation du CE pour se conformer à l'ensemble de leurs obligations ;
- les dispositions sur l'ordre des licenciements ;
- la possibilité de reporter le terme du congé de reclassement.

D'autres mesures nécessitent la publication de textes réglementaires. Il en est ainsi :

- des délais de consultation du CE ;
- du barème des indemnités de rupture en conciliation (la publication du décret est prévue début juillet) ;
- de la possibilité expérimentale de recourir au CDI intermittent sans convention ou accord collectif dans trois secteurs.

Mesures applicables au 1er juillet 2013 :

Les articles 18 (nouvelle procédure de licenciement collectif) et 19 (obligations en matière de reprise de site) sont applicables aux procédures initiées à partir du 1er juillet 2013.

Concernant la nouvelle procédure de licenciement collectif, un décret devrait être publié avant le 1er 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 CHSCT. Un décret est attendu avant juillet.

Temps partiels :

Pour les salariés embauchés à temps partiel à compter du 1er janvier 2014, les employeurs devront prévoir une durée minimale de travail d'au moins 24 heures par semaine, sauf dérogations. Concernant les contrats en cours, cette durée minimale deviendra obligatoire à partir du 1er janvier 2016, sauf si le salarié souhaite conserver sa durée.

Autre mesure applicable au 1er janvier 2014 : la majoration de 10 % des heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée initiale prévue au contrat.

Par ailleurs, rappelons que les branches comportant au moins un tiers de leurs effectifs à temps partiel

doivent ouvrir des négociations sur le temps partiel dans les trois mois de la promulgation de la loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Complémentaire santé et prévoyance :

Les partenaires sociaux peuvent ouvrir dès à présent des négociations au niveau des branches pour étendre la complémentaire santé à tous les salariés. Au 1er 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 neuf à 12 mois à compter du 1er juin 2014 et celle de la prévoyance à compter du 1er juin 2015.

Autres mesures :

La loi impose un an à compter de la promulgation de la loi aux entreprises de mettre en place une base de données unique (deux ans pour les entreprises de moins de 300 salariés). Au plus tard au 31 décembre 2016, et avant en cas de décret, la mise des données dans la base vaudra communication des rapports et informations prévues par le Code du travail. La mise en œuvre du compte personnel de formation s'effectuera à l'issue de la concertation État-région-partenaires sociaux et d'une négociation interprofessionnelle conduite avant le 1er janvier 2014. Enfin, les droits rechargeables à l'assurance chômage seront effectifs dès que le nouvel accord sur l'assurance chômage sera conclu.