

La loi de sécurisation de l'emploi : contreparties à la flexibilité et sécurisation juridique

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au Journal Officiel du 16 juin.

Nos e-newsletters de [mars 2013](#) et [mai 2013](#) ont abordé les deux points phares de la loi : la modification de la procédure applicable aux grands licenciements économiques et les accords de maintien de l'emploi. Outre ces deux points majeurs liés à une plus grande flexibilité réclamée par le patronat, la loi comporte d'autres nouveautés qui auront des conséquences importantes pour les entreprises. Nous faisons une rapide présentation de certaines de ces dispositions devant pour la plupart être complétées par des décrets d'application.

1. La taxation des contrats à durée déterminée (Avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance chômage)

Dans le cadre de la négociation de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 à l'origine de la loi de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont décidé de taxer les contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée en vue de limiter leur nombre et de faire diminuer la précarité.

Cette disposition prendra effet le 1^{er} juillet 2013 et s'appliquera aux contrats prenant effet à cette date, quelle que soit leur date de signature.

A cette date, la part patronale d'assurance chômage de 4% sera portée à :

- 7% pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 mois,
- 5,5% pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois,
- 4,5 % pour les CDD d'usage dans les secteurs prévus par décret, étant relevé que les contrats saisonniers seraient exonérés de la majoration de taux.

Seront également exclus de cette majoration les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise.

Pour la détermination de la majoration applicable, c'est la durée initiale du contrat (ou sa durée minimale en cas de contrat sans terme précis) qui sera prise en compte, et non la durée réelle, renouvellement inclus. La durée initiale du contrat devra donc être judicieusement choisie. Ainsi un CDD de trois mois, renouvelé une fois pour la même durée entre dans le cadre de la majoration du taux, alors qu'un CDD de 4 mois, renouvelé pour une période de 2 mois, ne sera pas visé par la sur-taxation et sera donc plus économique pour l'entreprise pour une même durée globale de contrat.

En cas d'embauche du salarié à l'issue du CDD, l'entreprise se verrait rembourser la majoration du taux mais les modalités pratiques ne sont pas encore connues à ce jour.

En contrepartie de cette majoration, les entreprises seront exonérées de cotisation patronale d'assurance chômage pendant 4 mois, ramenés à 3 mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés, pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans sous contrat à durée indéterminée. L'exonération sera applicable SUR DEMANDE DE L'EMPLOYEUR, le premier jour du mois civil suivant la confirmation de la période d'essai.

2. Modification des dispositions relatives au travail à temps partiel

2.1 Durée minimale du travail obligatoire (Art.L.3123-14-1 à L.3123-14-5 nouveaux)

Les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1^{er} janvier 2014, devront respecter une durée minimale de travail de 24 heures par semaine (ou sa durée équivalente sur le mois voire l'année).

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale sera applicable au salarié qui en fait la demande. L'employeur pourra refuser cette modification demandée s'il justifie de l'impossibilité de l'appliquer « *compte tenu de l'activité économique de l'entreprise* ».

On peut d'ores et déjà supposer que des difficultés d'application pourront naître de cette disposition : l'entreprise devra-t-elle justifier de cette impossibilité par réponse motivée au salarié ? Que devra faire l'entreprise qui ne pourrait répondre favorablement à tous les salariés qui feraient une telle demande ? Accorder à tous une durée moindre que 24 heures ou accorder ces 24 heures hebdomadaires à une partie seulement des demandeurs ? En tel cas, ne s'expose-t-elle pas à des contestations pour discrimination ou inégalité de traitement ? Sera-t-il souhaitable de définir des critères ?

A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les contrats de travail à temps partiel devront avoir une durée minimale de 24 heures hebdomadaires.

Les dérogations à cette durée minimale :

Des durées du travail inférieures pourront être fixées :

- Pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études,
- Sur demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes

personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'au moins 24 heures,

- Par une convention ou un accord de branche étendu qui comporte des garanties pour les salariés à temps partiel,
- Pour les salariés des associations intermédiaires.

Pour les deux premiers cas, les entreprises devront être particulièrement vigilantes sur les justificatifs (carte d'étudiant en cours de validité par exemple, demande écrite du salarié) qu'elles devront conserver précieusement pour éviter un contentieux ultérieur. Nous attirons déjà l'attention sur le formalisme de la demande du salarié qui doit impérativement la motiver par l'un ou l'autre cas prévu par la loi.

Pour ce qui est des possibles dispositions des accords collectifs, la pratique des tribunaux en général et de la chambre sociale de la Cour de Cassation en particulier, nous laisse penser que lesdits dispositifs conventionnels seront très probablement remis en cause dans l'avenir sur la base d'une insuffisance des garanties accordées aux salariés !

Nous ne l'avons que trop vu avec les remises en cause successives des dispositions des accords de branche relatives aux forfaits jours !

2.2 Majoration dès la première heure complémentaire (Art. L.3123-17 et L.3123-19 modifiés)

Actuellement, les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires, au-delà de la durée prévue à leur contrat, dans la limite de 10% de ladite durée contractuelle (limite pouvant être portée au tiers par accord collectif).

Les heures complémentaires ne sont à ce jour majorées qu'en cas de dépassement de cette limite légale de 10%. A compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires effectuées dans la limite d'1/10^e donnera lieu à majoration de 10%.

Les heures complémentaires effectuées au-delà d'1/10^e de la durée contractuelle bénéficient d'une majoration de 25%. A compter de la promulgation de la loi, un accord collectif pourra prévoir une majoration de salaire inférieure mais au moins égale à 10%.

3. L'activité partielle, nouvelle formule unifiée du chômage partiel (Art. L.5122-1 modifié)

Les différents dispositifs d'indemnisation du chômage partiel sont fusionnés. Le salarié recevra une seule indemnité horaire dont le taux sera fixé par décret.

L'employeur percevra également une allocation unique, sans formalisme particulier, l'autorisation administrative, expresse ou implicite, étant suffisante pour cette prise en charge partielle de l'indemnisation du salarié.

En contrepartie de cette allocation, l'entreprise pourra se voir demander des engagements spécifiques en matière de durée d'emploi ou de formation. Un décret à paraître déterminera les modalités de souscription de ces engagements.

4. Modification des prescriptions (Art. L.1471-1 nouveau et L.3245-1 modifié)

A ce jour, la plupart des actions relatives au contrat de travail se prescrivent par 5 ans.

La loi de sécurisation de l'emploi intègre un nouvel article L.1471-1 au Code du travail qui dispose que « *Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.* »

Ne sont pas visées les situations pour lesquelles le Code du travail prévoit actuellement d'autres délais (contestation d'une rupture conventionnelle - action sur la régularité de procédure de licenciement économique du fait d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi - discrimination ou harcèlement - réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion du travail).

En termes de prescription applicable aux salaires, l'article L.3245-1 modifié la ramène de 5 ans à 3 ans.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à la date de promulgation de la loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Si l'instance a été introduite avant la promulgation de la loi, l'action est poursuivie et jugée sur la base des dispositions antérieures.

5. De nouveaux délais de consultation du Comité d'Entreprise (Art. L.2323-3 et L.2323-4 modifiés)

Les nouvelles dispositions vont très certainement modifier en profondeur les consultations dans le sens où les entreprises ne devraient plus connaître ces situations de blocage, aujourd'hui courantes, dues au refus du comité d'entreprise (CE) d'émettre un avis lors d'une consultation.

En effet, l'article L.2323-3 modifié prévoit qu'un accord conclu entre l'employeur et le CE, ou à défaut un décret en Conseil d'Etat doit fixer une durée maximale, considérée comme « délai d'examen suffisant », ne pouvant être inférieure à 15 jours.

Il s'agit d'un délai préfix, c'est-à-dire ne pouvant être suspendu ou prorogé et ce, y compris en cas de saisine du Tribunal de Grande Instance, sauf décision contraire du tribunal qui pourra décider d'une prolongation en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires.

A l'expiration du délai, le comité qui n'aura pas formulé son avis sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

La grande majorité des consultations du comité sont concernées par ce nouveau délai.

6. Création d'une Base de Données Economiques et Sociales (Art. L.2323-7-2 et L.2323-7-3 nouveaux)

Les entreprises de plus de 300 salariés disposent d'un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi pour mettre en place cette nouvelle base de données. Les entreprises de moins de 300 salariés auront une année supplémentaire. Bien que la loi ne le précise pas expressément, seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées, la base de données étant rattachée aux dispositions relatives au CE.

Les informations devant figurer dans cette base de données portent sur 8 thèmes :

- les investissements : social (emploi, formation, emplois à temps partiel, stages), matériel, immatériel et le cas échéant informations environnementales ;
- les fonds propres et l'endettement ;
- les éléments de rémunération des salariés et des dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques, crédits d'impôts) ;
- la sous-traitance ;
- les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, le cas échéant.

Le contenu précis de chacun de ces thèmes sera fixé par décret en Conseil d'Etat.

Cette base de données portera sur les 2 années précédentes et l'année en cours, devra intégrer les perspectives sur les 3 années suivantes et être mise à jour régulièrement.

Elle sera tenue **à disposition permanente** des membres du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, et des membres du Comité Central d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), et des délégués syndicaux.

7. Nouvelles consultations obligatoires du CE

- **Sur les orientations stratégiques de l'entreprise (Art. L.2323-7-1 nouveau)**

Le CE devra être consulté une fois par an sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences en termes d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, d'organisation du travail, de sous-traitance, d'intérim, de contrats temporaires et de stages.

La base de données économiques et sociales devant servir de support de préparation de ladite consultation, on en déduit que cette consultation ne sera obligatoire qu'après mise en place de cette base de données.

- **Sur l'utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité-Emploi (CICE): Art. L.2323-26-1 à L.2323-26-3 nouveaux**

La consultation doit être faite avant le 1^{er} juillet de chaque année. **Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les Délégués du Personnel devront être consultés à ce titre.**

8. Mise en place d'une instance de coordination des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) (Art.L.4616-1 à L.4616-5 nouveaux)

Pour éviter les multiples expertises, les entreprises pluri-établissements comptant plusieurs CHSCT pourront mettre en place une instance temporaire de coordination ayant pour mission d'organiser le recours à une expertise unique d'un projet commun à plusieurs établissements.

9. Recherche obligatoire d'un repreneur (Art. L.1233-90 nouveau)

Les entreprises relevant des dispositions applicables en matière de congé de reclassement (entreprises ou groupes d'au moins 1.000 salariés et/ou relevant des règles relatives au comité de groupe ou au comité d'entreprise européen), qui envisagent un licenciement économique collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, doivent rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure de consultation.

Cette disposition est applicable aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013 (date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE).

10. La conciliation prud'homale (Art. L.1235-1, al.1 nouveau)

La loi de sécurisation de l'emploi tente de favoriser la négociation d'un accord entre les parties devant le bureau de conciliation du conseil de Prud'hommes.

L'accord doit prévoir le versement par l'employeur au salarié d'un indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence à un barème fixé par un décret à paraître.

Ce barème assis sur l'ancienneté du salarié devrait être le suivant :

- 2 mois de salaire entre 0 et 2 ans d'ancienneté,
- 4 mois entre 2 et 4 ans d'ancienneté,
- 8 mois entre 8 et 15 ans d'ancienneté,
- 10 mois entre 15 et 25 ans d'ancienneté,
- 14 mois au-delà de 25 ans d'ancienneté.

Cet accord aura valeur de transaction.

11. Obligation de garantie Frais de Santé (Art.L.911-7 du Code de la sécurité sociale)

Les entreprises devront mettre en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, une garantie Frais de Santé au

bénéfice de leurs salariés, soit par application d'un accord collectif de branche à venir, soit par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale.

La couverture devra assurer un niveau minimal de garanties et de prise en charge des cotisations par l'employeur (minimum 50%).

La loi améliore par ailleurs le dispositif de la portabilité de la prévoyance applicable aux anciens salariés bénéficiant d'une prise en charge par l'assurance chômage:

- en l'élargissant à tous les secteurs d'activité, certains étant exclus du dispositif existant (enseignement, professions libérales par exemple),
- en portant sa durée de 9 à 12 mois,
- en accordant cette portabilité sans contrepartie d'un financement par l'ancien salarié.

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties Frais de Santé et au 1^{er} juin 2015 pour les garanties prévoyance (dans la mesure où elles sont en vigueur dans l'entreprise à ces dates).

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.