

# L'IMPACT DE LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ESS

Boite à outils - Juridique

La loi de sécurisation de l'emploi a été définitivement adoptée le 14 mai 2013. Elle consacre de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés et instaure de nouvelles obligations pour les employeurs. **La plupart des mesures doivent être précisées par décret et/ou faire l'objet de concertations préalables à leur application.** En voici les dispositions :

## SOMMAIRE

<b>I. PROTECTION SOCIALE.....</b>	<b>4</b>
A. GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE (article 1).....	4
1. PRINCIPE.....	4
2. CALENDRIER.....	4
3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP.....	4
B. LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE SANTE PREVOYANCE (article 1) .....	4
1. PRINCIPE .....	4
2. CALENDRIER .....	5
3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP.....	5
<b>II. FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>5</b>
A. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (article 5).....	5
1. PRINCIPE.....	5
2. CALENDRIER.....	5
3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP.....	5
B. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (article 6) .....	5
1. PRINCIPE .....	5
2. CALENDRIER .....	6
3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP.....	6

C.	INCITATION FINANCIERE POUR CERTAINS BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (article 10)	6
1.	PRINCIPE	6
2.	CALENDRIER	6
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	6
D.	LE DEVELOPPEMENT DE LA GPEC (article 14)	6
1.	PRINCIPE	6
2.	CALENDRIER	7
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	7

### **III. ASSURANCE CHOMAGE ..... 7**

A.	DROITS RECHARGEABLES (article 10)	7
1.	PRINCIPE	7
2.	CALENDRIER	7
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	7
B.	MAJORATION DES CONTRIBUTIONS CHOMAGE POUR LES CONTRATS COURTS (article 11)	7
1.	PRINCIPE	7
2.	CALENDRIER	7
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	8

### **IV. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ..... 8**

A.	NOUVELLE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE (article 8 et 19)	8
1.	PRINCIPE	8
2.	CALENDRIER	8
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	8
B.	CREATION D'UNE BASE DE DONNEES UNIQUE (article 8)	8
1.	PRINCIPE	9
2.	CALENDRIER	9
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	9
C.	UN RECOURS ENCADRE A L'EXPERTISE (article 8)	9
1.	PRINCIPE	9
2.	CALENDRIER	10
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	10
D.	ELECTIONS PROFESSIONNELLES (article 23)	10
1.	PRINCIPE	10
2.	CALENDRIER	10
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	10

### **V. LES OUTILS DE FLEXIBILITE ..... 10**

A.	ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (article 17)	10
1.	PRINCIPE	10
2.	CALENDRIER	10
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP	11
B.	EXPERIMENTATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT (article 24)	11
1.	PRINCIPE	11
2.	CALENDRIER	11

3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	11
C.	MOBILITE INTERNE NEGOCIEE (article 8) .....	11
1.	PRINCIPE .....	11
2.	CALENDRIER.....	11
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	11
D.	LE CHOMAGE PARTIEL (article 16).....	12
1.	PRINCIPE .....	12
2.	CALENDRIER.....	12
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	12

## **VI. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE ..... 12**

A.	NOUVELLE PROCEDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE (article 18).....	12
1.	PRINCIPE .....	12
2.	CALENDRIER.....	12
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	12
B.	NOUVELLE MODALITES DE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE (article 18) .....	12
1.	PRINCIPE .....	13
2.	CALENDRIER .....	13
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	13

## **VII. L'ENCADREMENT DU REGIME DU TEMPS PARTIEL ..... 13**

A.	INSTAURATION D'UNE DUREE MINIMALE (article 12) .....	13
1.	PRINCIPE.....	13
2.	CALENDRIER.....	14
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	14
B.	MAJORATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES (article 12) .....	14
1.	PRINCIPE .....	14
2.	CALENDRIER.....	14
3.	IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP .....	14

# I. PROTECTION SOCIALE

## A. GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE (article 1)

### 1. PRINCIPE

**Tous les employeurs doivent mettre en place un régime de prévoyance collective pour l'ensemble de leurs salariés quel que soit l'effectif.** Un décret à venir devra fixer le niveau de prise en charge.

### 2. CALENDRIER

**D'ici au 1<sup>er</sup> juin 2013** : les branches professionnelles non couvertes devront lancer des négociations sur ce point (définition du contenu, niveau de garantie, choix de l'organisme, modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, les cas dans lesquels la situation de certains salariés, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié, les adaptations dont fait l'objet certains salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire dans les départements du Bas/Haut Rhin et Moselle..).

**A défaut d'accord de branche signé au 1<sup>er</sup> juillet 2014**, les entreprises devront négocier à leur tour sur ces sujets.

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la mise en œuvre se ferait par décision unilatérale de l'employeur et devrait être effective **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**Les SIAE et les ASP sont concernées pour l'ensemble de leur personnel dans les conditions de droit commun selon le calendrier présenté mais des précisions devront être apportées par décret** (notamment sur les questions de niveau de prise en charge, financement ou encore sur les cas de dispense d'affiliation possibles..).

## B. LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE SANTE PREVOYANCE (article 1)

### 1. PRINCIPE

**Les entreprises doivent mettre en œuvre la portabilité de la couverture santé et prévoyance qui permet de maintenir temporairement et gratuitement, pour les salariés anciens bénéficiaires d'une telle couverture, devenant demandeurs d'emploi, sous réserve qu'ils ouvrent bien droit aux allocations chômage, les garanties en matière de santé et prévoyance.**

Le maintien des droits est calculé proportionnellement à la durée du dernier contrat de travail, il est garanti pendant une période de 12 mois au maximum.

## 2. CALENDRIER

La portabilité doit être mise en œuvre **au 1<sup>er</sup> juin 2014** pour les frais de santé et **au 1<sup>er</sup> juin 2015** pour la prévoyance.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** : mise en place au 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les frais de santé et au 1<sup>er</sup> juin 2015 pour la prévoyance lorsqu'elle existe (NB : la prévoyance restant facultative).

# II. FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

## A. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (article 5)

### 1. PRINCIPE

La création de ce compte permettra à tout salarié, demandeur d'emploi ou encore toute personne sortie du système de formation initiale sans qualification, d'accumuler des droits à la formation selon des modalités dont la définition dépend de concertations entre l'État, les régions et les partenaires sociaux. Ce compte se substitue au DIF.

### 2. CALENDRIER

**Concertation engagée avant le 1er juillet 2013** entre les régions, l'Etat et les partenaires sociaux ; ces derniers ont jusqu'au 1er janvier 2014 pour procéder aux adaptations nécessaires des dispositions conventionnelles interprofessionnelles actuellement en vigueur ; le Gouvernement devra présenter un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte et sur les conditions de sa substitution au DIF dans ce même délai.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** : en attente des concertations devant avoir lieu au préalable

## B. PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (article 6)

### 1. PRINCIPE

Dans les entreprises **de 300 salariés et plus**, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non pourra bénéficier d'une période de mobilité sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, sous réserve de l'accord de son employeur. Au terme de la

période de mobilité volontaire, le salarié bénéficiera d'un droit de retour dans son emploi ou un emploi similaire avec garantie de rémunération.

En cas de deux refus consécutifs de cette période de mobilité par l'employeur, le salarié aura de droit accès à un CIF.

## 2. CALENDRIER

Mise en œuvre à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** ne sont à priori pas concernés en raison des conditions de seuil d'effectif.

## C. INCITATION FINANCIERE POUR CERTAINS BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (article 10)

### 1. PRINCIPE

Possibilité pour les personnes qui adhèrent au contrat de sécurisation professionnelle à titre expérimental à la fin d'un contrat précaire de bénéficier d'incitations financières.

### 2. CALENDRIER

Cette **mesure doit faire l'objet d'un accord conclu dans le cadre de l'UNEDIC** et agréé par les pouvoirs publics.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** : en attente des concertations devant avoir lieu au préalable

## D. LE DEVELOPPEMENT DE LA GPEC (article 14)

### 1. PRINCIPE

La loi renforce l'articulation de la négociation sur la GPEC avec d'autres mesures **dans les entreprises de 300 salariés et plus** : les négociations engagées devront se fonder sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences en particulier sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers et des compétences.

## 2. CALENDRIER

Mise en œuvre à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** ne sont à priori pas concernés en raison du seuil d'effectif.

# III. ASSURANCE CHOMAGE

## A. DROITS RECHARGEABLES (article 10)

### 1. PRINCIPE

La loi pose le principe selon lequel, les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, seront pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage.

### 2. CALENDRIER

**Dispositif qui sera régi entièrement par la future convention d'assurance chômage** du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** : en attente des concertations devant avoir lieu au préalable dans le cadre de la convention d'assurance chômage.

## B. MAJORATION DES CONTRIBUTIONS CHOMAGE POUR LES CONTRATS COURTS (article 11)

### 1. PRINCIPE

**La loi prévoit uniquement le principe des cotisations d'assurance chômage modulables pour lutter contre le recours aux contrats précaires.**

### 2. CALENDRIER

La modulation des contributions chômage en fonction notamment de la nature du contrat, de sa durée, de l'âge du salarié, de la taille de l'entreprise doit être fixée **dans le cadre de la future convention UNEDIC. Les taux de majoration ou de minoration ne sont donc pas encore définitivement arrêtés.**

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ASP, ACI, EI** : en attente des concertations devant avoir lieu au préalable. **Les ETTI** échapperaient à cette taxation de même que les CDD pour remplacement et dans le cadre de contrats saisonniers.

## **IV. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **A. NOUVELLE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE (article 8 et 19)**

#### 1. PRINCIPE

Le comité d'entreprise sera consulté annuellement sur :

- **les orientations stratégiques de l'entreprise** et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- **L'utilisation du crédit d'impôts compétitivité** avant chaque 1<sup>er</sup> juillet

L'avis du CE sera transmis aux organes de direction de l'entreprise dans des délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours.

Le comité d'entreprise devra désormais être informé pour **tout projet de fermeture** et consulté sur la **recherche de repreneurs**

#### 2. CALENDRIER

Cette disposition s'applique dès la promulgation de la loi.

#### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être impactés dès lors qu'elles ont un effectif de 50 salariés et plus.

### **B. CREATION D'UNE BASE DE DONNEES UNIQUE (article 8)**

## 1. PRINCIPE

L'employeur met à disposition du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, une base de données économique et sociale, mise régulièrement à jour, **rassemblant un ensemble d'informations sur les 2 années précédentes et intégrant les perspectives des 3 années suivantes.**

Les thèmes sont les suivants : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles(...) l'ensemble des thèmes étant fixé par décret en CE et varie selon les caractéristiques de l'entreprise.

## 2. CALENDRIER

Délai de mise en place de :

- **1 an pour les entreprises de + de 300 salariés et**
- **2 ans pour celles de moins de 300 salariés.**

**Au plus tard au 31 décembre 2016** pour mettre à disposition dans la base les rapports et informations transmis de manière récurrente.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** sont concernés dès lors qu'elles ont un délégué du personnel (effectif de 11 salariés). Elles ont 2 ans pour se conformer et jusqu'au 31 décembre 2016 pour intégrer les données récurrentes.

## C. UN RECOURS ENCADRE A L'EXPERTISE (article 8)

### 1. PRINCIPE

En cas de recours du comité d'entreprise (CE) à un expert-comptable ou un expert technique, celui-ci devra remettre son rapport dans un délai fixé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne pourra être prorogé que d'un commun accord.

Les délais dans lesquels l'expert pourra demander à l'employeur toutes informations nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette réponse seront fixés par accord ou à défaut par décret.

A noter également que dans les entreprises pluri établissements comptant plusieurs CHSCT, l'employeur pourra mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT, ayant pour mission d'organiser le recours à une expertise unique du projet commun aux différents établissements.

Un accord d'entreprise pourra prévoir les modalités de composition et de fonctionnement de cette instance

## 2. CALENDRIER

Ces règles sont effectives depuis la promulgation de la loi.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** disposant d'un CE (50 salariés et plus) sont concernés

## D. ELECTIONS PROFESSIONNELLES (article 23)

### 1. PRINCIPE

Pour les entreprises franchissant le seuil de 11 ou 50 salariés, le délai entre l'information des salariés par voie d'affichage de l'organisation des élections professionnelles et la tenue du premier tour de ces élections sera porté de 45 à 90 jours.

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés, l'employeur disposera d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE prévues par la loi.

### 2. CALENDRIER

Les modalités de mise en œuvre cette disposition doivent être fixées par décret en Conseil d'État à paraître.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** seront concernés dans les conditions prévues par le décret à paraître.

## V. LES OUTILS DE FLEXIBILITE

### A. ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (article 17)

#### 1. PRINCIPE

**En cas de difficultés conjoncturelles, l'employeur pourra**, par le biais d'un accord d'entreprise majoritaire (50%) d'une durée maximale de deux ans, **aménager le temps de travail et baisser la rémunération horaire ou mensuelle** (dans les limites du SMIC majoré de 20 %), **en contrepartie d'un engagement de ne pas supprimer l'emploi des salariés auxquels l'accord s'appliquerait.**

#### 2. CALENDRIER

Cette disposition s'applique depuis la promulgation de la loi.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être concernés.

## B. EXPERIMENTATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT (article 24)

### 1. PRINCIPE

Possibilité est donnée aux entreprises de moins de 50 salariés dans trois secteurs (les chocolatiers, le commerce d'article de sport et la formation) de recourir directement aux contrats de travail intermittent sans passer par un accord collectif mais après information des DP.

### 2. CALENDRIER

**Expérimentation possible jusqu'au 31 décembre 2014.**

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**A priori, AI, ETTI, ASP, ACI, EI** ne sont pas concernés par cette expérimentation.

## C. MOBILITE INTERNE NEGOCIEE (article 8)

### 1. PRINCIPE

En cas de réorganisation sans suppression de poste, les entreprises pourront imposer une mobilité interne sans diminution de rémunération/classification. Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, cette négociation s'intègre l'obligation de négociation sur la GPEC.

Le refus du salarié pourra entraîner un licenciement pour motif économique selon la procédure applicable au licenciement individuel avec mesure de reclassement (bilan de compétences..). Cette mobilité sera négociée tous les 3 ans avec le délégué syndical.

### 2. CALENDRIER

Cette mesure s'applique dès la promulgation de la loi.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être concernés.

## D. LE CHOMAGE PARTIEL (article 16)

### 1. PRINCIPE

**La loi souhaite réformer le régime du chômage partiel et ses modalités d'indemnisation** : versement par l'employeur d'une indemnité horaire d'activité partielle et versement à l'employeur d'une allocation d'activité partielle financée par l'Etat et l'UNEDIC.

### 2. CALENDRIER

Une convention devra être conclue à ce sujet entre l'ETAT et l'UNEDIC.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être concernés. Des négociations doivent avoir lieu au préalable.

## VI. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

### A. NOUVELLE PROCEDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE (article 18)

#### 1. PRINCIPE

**Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourra être élaboré soit par accord collectif majoritaire, soit le cas échéant par un document unilatéral de l'employeur**, dans le respect de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

**Le PSE sera validé ou homologué par l'administration** qui devra notifier sa décision dans un délai de 15 jours (si accord majoritaire) ou 21 jours (si document unilatéral). Ces délais sont réduits à 8 jours si redressement judiciaire et 4 jours si liquidation judiciaire.

#### 2. CALENDRIER

Les règles d'élaboration du PSE changent dès le 1er juillet 2013.

#### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être concernés

### B. NOUVELLE MODALITES DE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE (article 18)

## 1. PRINCIPE

- La loi ne fait plus de différence entre les licenciements de moins ou de plus de 10 salariés, quant au **délai de notification du licenciement. Elle pose un délai de notification unifié : 30 jours** à compter de la notification de la décision administrative ou des délais impartis à l'administration.
- La loi réduit les délais de prescription pour agir en justice : **3 ans** (au lieu de 5) **pour l'action en paiement de salaires**, à compter du jour où le titulaire a connaissance/aurait dû avoir connaissance de son droit et **2 ans** (au lieu de 5) pour contester l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail.
- Enfin la **loi incite à la conciliation pour clore les désaccords liés aux licenciements : le salarié pourra accepter une indemnité forfaitaire calculée selon un barème fixé par décret.**

## 2. CALENDRIER

A compter de la promulgation de la loi/du décret.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI, ETTI, ASP, ACI, EI** peuvent être concernés. Des précisions devraient être apportées par décret à venir.

## **VII. L'ENCADREMENT DU REGIME DU TEMPS PARTIEL**

Des négociations de branche devront être ouvertes sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'1/3 des effectifs occupe un emploi à temps partiel, dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur de la loi. Ces négociations porteront notamment sur :

- les possibilités de dérogation à la durée minimale d'activité de 24 heures (par exemple en cas de cumul d'employeurs) ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires (...)

### A. INSTAURATION D'UNE DUREE MINIMALE (article 12)

#### 1. PRINCIPE

La **durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel serait fixée à 24 heures sauf pour :**

- **les salariés à temps partiel de moins de 26 ans poursuivant des études**
- **les salariés de particuliers employeurs**

**Des dérogations** à cette durée minimale **seraient admises :**

- sur **demande écrite et motivée du salarié**, du fait de contraintes personnelles ou si un cumul d'emplois lui permet d'atteindre au moins 24 heures.
- Par **accord de branche dès lors qu'il comporterait des garanties** relatives à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre une durée globale correspondant au moins à 24 heures et à la condition que ces horaires soient regroupés sur des journées ou demi-journées

## 2. CALENDRIER

Les nouvelles règles **entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014**.

**Pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014**, la durée minimale de 24 heures est applicable si les salariés en font la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique.

A compter **du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, ces règles **s'appliqueront obligatoirement**.

## 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

Il est expressément prévu que les **AI et ETTI peuvent déroger à cette obligation** de durée minimale « **lorsque le parcours d'insertion le justifie** ».

**ASP, ACI, EI** sont à priori concernés sous réserve de possibles dérogations par accord de branche.

## B. MAJORATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES (article 12)

### 1. PRINCIPE

**Chacune des heures complémentaires accomplies donnerait lieu à majoration de :**

- **de 10%**, dans la **limite du 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle**
- **de 25%**, pour **les heures effectuées au-delà du 1/10 et dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle**, autorisées par accord de branche ou d'entreprise, sauf si cet accord prévoit une majoration moindre ne pouvant être inférieure à 10%.

**La loi prévoit encore qu'un accord de branche étendu pourrait permettre de recourir à des avenants contractuels pour augmenter temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel (limité à 8 avenants par an et par salarié). Les heures ainsi effectuées devraient alors être majorées à 25%.**

### 2. CALENDRIER

Les nouvelles règles **entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014**.

### 3. IMPACT SUR LES SIAE ET LES ASP

**AI et ETTI, ASP, ACI, EI** sont à priori concernés.