

L'impact du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi dans les SIAE

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013¹, **comporte des dispositions qui consacrent de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés et des nouvelles obligations pour les employeurs.**

Ce projet de loi, présenté le 6 mars 2013 et actuellement débattu à l'assemblée nationale, **impacterait les entreprises de l'économie sociale et solidaire dont les structures de l'insertion par l'activité économique.**

En voici les dispositions principales :

La généralisation de la complémentaire santé et de la portabilité (article 1 du projet de loi):

Complémentaire santé : Il s'agit de l'obligation de mise en œuvre faite aux entreprises non couvertes par le biais d'accords de branche de garantir la couverture des frais de santé de leurs salariés quel que soit l'effectif. Des textes réglementaires viendraient déterminer le contenu précis et le niveau minimal des garanties

Modalités/calendrier :

D'ici au 1^{er} juin 2013 : les branches professionnelles non couvertes devraient lancer des négociations sur ce point (définition du contenu, niveau de garantie, choix de l'organisme..)

A défaut d'accord de branche signé au 1^{er} juillet 2014, il appartiendrait aux entreprises de 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^{er} janvier 2016.

Impact :

AI	Au plus tard au 1^{er} janvier 2016,
ETTI	(Re)Négociations au niveau de la branche du travail temporaire
ASP	(Re)Négociations au niveau de la branche
ACI	(Re)Négociations au niveau de la branche
EI	(Re)Négociations au niveau de la branche du secteur d'activité

¹ Accord « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » signé par les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC) et trois organisations patronales (CGPE, Medef et UPA)

Portabilité : il s'agit de l'obligation faites aux entreprises de mettre en œuvre la portabilité de la couverture santé et prévoyance qui permet de maintenir temporairement, pour les salariés devenant demandeurs d'emploi, des garanties en matière de santé et prévoyance. La portabilité passerait de 9 à 12 mois.

Modalités/calendrier :

Entrée en vigueur au 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé et au 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance.

Impact :

AI	Mise en place au 1^{er} janvier 2014 et au 1^{er} juin 2015
ETTI	(Re)Négociations au niveau de la branche du travail temporaire
ASP	Re) Négociations au niveau de la branche
ACI	Re) Négociations au niveau de la branche
EI	Re) Négociations au niveau de la branche

La modulation des cotisations d'assurances chômages pour lutter contre les contrats courts et favoriser l'embauche en CDI (*article 7 du projet de loi*)

Le projet de loi prévoit uniquement le principe des cotisations d'assurance chômage modulables pour lutter contre le recours aux contrats précaires. Un avenant à la convention d'assurance chômage devrait prévoir une 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.

Les contributions des employeurs seraient renchériées pour les CDD de courte durée (à priori inférieurs à 3 mois). Sont **expressément exclus** de cette majoration :

- Les CDD pour remplacement
- Les CDD saisonniers
-

Les contrats de travail temporaire (ETT) ne sont pas concernés par cette disposition. Le projet de loi prévoit par ailleurs, d'inciter **au recours au CDI en supprimant toute contribution employeur** pour l'embauche d'un CDI de moins de 26 ans pour une durée de :

- 3 mois pour les structures de plus de 50 ETP
- 4 mois pour les structures de moins de 50 ETP

Modalités/calendrier :

Les partenaires sociaux négocieraient **d'ici au 1^{er} juillet 2013**, un avenant à la convention d'assurance chômage actuelle, afin de mettre en place cette modulation des contributions chômage en fonction notamment de la nature du contrat, l'âge du salarié, la taille de l'entreprise. Les montants de majoration ne sont donc pour l'heure pas officiellement arrêtés.

Impact :

AI	Les AI pourraient être visées, en l'absence de régime dérogatoire, sous réserve des négociations des partenaires sociaux. Elles ont recours au CDD d'usage pour des durées variables, parfois inférieures à 3 mois.
ETTI	Les ETT ne sont pas visées par cette mesure de taxation pour les contrats courts, sous réserve de négociations dans la branche, sur la sécurisation des parcours avec le « CDI intérimaires ».
ASP	Les ASP pourraient être visées en l'absence de régime dérogatoire, sous réserves des négociations des partenaires sociaux.
ACI	Les ACI pourraient être impactés, en l'absence de régime dérogatoire, sous réserves des négociations des partenaires sociaux. Les CUI-CAE sont d'une durée supérieure à trois mois donc hors champ de la majoration envisagée.
EI	Les EI pourraient être impactées, en l'absence de régime dérogatoire, sous réserves des négociations des partenaires sociaux. Les CDDI sont d'une durée supérieure à trois mois donc hors champ de la majoration envisagée.

L'encadrement du travail à temps partiel (*article 8 du projet de loi*)

Dans **les branches professionnelles dans lesquelles au moins 1/3 des effectifs** est à temps partiel, des négociations devraient avoir lieu sur:

- 1) La durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel serait fixée à 24 heures.**

Ne sont pas concernés :

- 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) Majoration des heures complémentaires :

Chacune des heures complémentaires accomplies donnerait lieu à majoration de :

- de 10%, dans la limite du 1/10^e 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%.

3) Compléments d'heures

Un accord de branche étendu pourrait ouvrir la possibilité de recourir à des avenants temporaires d'augmentation de la durée du travail.

Le projet de loi limite cette possibilité à 8 avenants par an et par salarié et les heures ainsi effectuées doivent être majorées à 25% au moins.

Calendrier/modalités :

Les nouvelles règles entrent en vigueur **au 1^{er} janvier 2014**. Pour les contrats en cours au 1^{er} 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^{er} janvier 2016**, les nouvelles règles s'appliquent intégralement.

Impact :

AI	Ne remettrai pas en cause le régime juridique applicable aux salariés MAD
ETTI	Les ETT seraient visées en l'absence de régime dérogatoire
ASP	Les ASP seraient visées en l'absence de régime dérogatoire
ACI	Les ACI seraient visés en l'absence de régime dérogatoire
EI	Les EI seraient visées en l'absence de régime dérogatoire

Des nouveaux outils de formation des salariés

1) Le compte personnel de formation (*article 2 du projet de loi*)

La création de ce compte permettrait à chacun d'accumuler des droits à la formation selon des **dispositions légales et réglementaires en lien avec la concertation entre les partenaires sociaux/Etat/Régions**.

2) Articulation GPEC et plan de formation (*article 9 du projet de loi*)

La négociation sur la GPEC sera étendue à la mise en perspective des parcours professionnels et inclure les orientations du plan de formation

Modalités/calendrier :

Si le compte personnel de formation nécessite une **concertation préalable des partenaires sociaux**, les obligations relatives à l’articulation de la GPEC avec le plan de formation seraient **directement applicables à compter de la promulgation de la loi**.

Impact :

AI	Les AI seraient concernées
ETTI	Les ETT seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
ASP	Les ASP seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
ACI	Les ACI seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
EI	Les EI seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche

La refonte de la procédure de licenciement pour motif économique

1) Les accords de maintien dans l’emploi (*article 12 du projet de loi*)

Un accord collectif de maintien dans l’emploi pourrait être conclu dans l’entreprise, afin de permettre aux partenaires sociaux, en cas de difficultés conjoncturelles de l’entreprise, d’aménager temporairement l’équilibre « temps de travail-salaire-emploi » d’un salarié, sous réserves de garanties minimales définies par le projet de loi (garantie de salaire minimum alignée sur le SMIC, nécessité de conclure un avenant contractuel nécessitant l’accord du salarié..).

En contrepartie des aménagements des contrats de travail, l’employeur s’engagerait alors à maintenir l’emploi des salariés désignés.

Si le salarié accepte, son contrat est suspendu. S’il refuse, il serait licencié pour motif économique.

2) La période de mobilité interne sécurisée (*article 10 du projet de loi*)

Cela permet en cas de réorganisation de l’entreprise, sans suppression de poste, d’imposer une mobilité interne sans diminution de la rémunération/classification.

3) La procédure de licenciement pour motif économique (*article 13 du projet de loi*)

Actuellement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui envisage de procéder à un grand licenciement pour motif économique (au moins 10 licenciement sur 30 jours), doit respecter une procédure impliquant la consultation du comité d'entreprise, l'information de l'administration et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le projet de loi institue une procédure négociée validée par l'administration du travail.

C'est sur ce point que la refonte du code du travail est la plus apparente et c'est également l'un des points qui fait actuellement l'objet de nombreuses discussions.

Calendrier/modalités

Les accords de maintien dans l'emploi et la période de mobilité interne nécessitent la conclusion d'un accord collectif au préalable mais ces mesures devraient être **immédiatement applicables à la publication de la loi**.

En revanche, si le texte était voté, la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique ne serait applicable qu'à **compter du 1^{er} juillet 2013**.

Impact

AI	Les AI seraient concernées
ETTI	Les ETT seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
ASP	Les ASP seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
ACI	Les ACI seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche
EI	Les EI seraient visées sous réserves de négociations au niveau de la branche