

Loi sur la sécurisation de l'emploi

Principaux changements en bref

	Avant la loi	Depuis la Loi de Sécurisation de l'Emploi
ACCORDS MAJORITAIRES		
Accords de maintien dans l'emploi	Rien	<p>En cas de "graves difficultés conjoncturelles", un employeur pourra conclure, pendant 2 ans maximum, un accord avec des syndicats représentant plus de 50% des salariés pour "aménager" temps de travail et rémunération (sans diminuer les salaires en dessous de 1,2 Smic).</p> <p>Il sera demandé aux dirigeants de l'entreprise des "efforts proportionnés à ceux demandés à l'ensemble des salariés".</p> <p>Dix refus individuels sanctionnés de licenciements ne déclencheront plus un plan social. L'entreprise s'engage à maintenir l'emploi, sous peine de dommages et intérêts versés aux salariés.</p> <p>En cas de refus, le salarié est licencié pour motif économique et bénéficie des mesures d'accompagnement prévues par l'accord sans que cela entraîne un plan social. Il s'agit d'un licenciement économique individuel !</p>

AVIS DU COMITE D'ENTREPRISE

<p>Procédures d'information et consultation des instances représentatives du personnel</p>	<p>Le CE doit disposer des éléments nécessaires et d'un déla d'examen suffisant pour rendre un avis éclairé.</p> <p>En cas de litige, l'employeur peut saisir le TGI pour obliger le CE à rendre son avis.</p>	<p>Les avis du CE devront être rendus dans des délais fixés à l'avance. Passé ce délai, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif</p> <p>S'il ne dispose pas des éléments suffisants pour se prononcer le CE peut saisir le TGI mais cette saisine ne prolonge pas le délai du CE pour rendre son avis</p>
<p>Expertises</p>	<p>Le comité peut mandater un expert, payé par l'employeur afin qu'il apporte toute analyse utile pour préparer les négociations.</p>	<p>La durée de la mission de l'expert et le délai dans lequel il peut demander les informations nécessaires, sont fixés par accord ou par décret.</p> <p>Le CE contribue au financement de l'expertise à hauteur de 20% dans la limite du tiers de son budget annuel.</p>

CHSCT

<p>Instance de coordination</p>	<p>Rien</p>	<p>Lorsque plusieurs CHSCT sont concernés par le même projet, l'employeur peut recourir à une instance de coordination et ne procéder qu'à une seule expertise, voire n'obtenir qu'un seul avis « commun ».</p> <p>Instance temporaire composée de : 3 représentants de chaque CHSCT jusqu'à 7 CHSCT et 2 entre 7 et 15 CHSCT, 1 au-delà</p> <p>Désignation par la délégation du personnel de chaque CHSCT pour la durée du mandat.</p> <p>Participent aux réunions, le Médecin du travail et l'inspecteur du travail de l'établissement où se tient la réunion.</p>
--	-------------	--

LES MOBILITES

<p>Mobilité interne</p>	<p>Possibilité pour un salarié de refuser une mobilité interne proposée par son employeur si son contrat de travail ne le mentionne pas.</p>	<p>Si l'entreprise passe un accord avec les syndicats majoritaires, celui-ci peut prévoir une mobilité géographique obligatoire (à salaire ou classification maintenus) mais doit respecter la vie personnelle et familiale du salarié. Parmi les mesures d'accompagnement, la "participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport". En cas de refus le salarié est licencié à titre individuel pour motif économique et bénéficie des mesures d'accompagnement prévues par l'accord.</p>
<p>Mobilité externe "sécurisée"</p>	<p>Prévu uniquement dans le cadre d'un congé de mobilité externe, proposé par l'employeur en cas de difficultés économiques, d'un congé sans solde, d'un congé de création ou de reprise d'entreprise.</p>	<p>"Mobilité volontaire sécurisée" : si l'employeur est d'accord, un salarié d'une entreprise de plus de 300 personnes peut aller "exercer une activité dans une autre entreprise" avec l'assurance de retrouver son emploi ou un "emploi similaire" en cas de retour. Un retour anticipé du salarié, possible à tout moment avec l'accord de l'employeur, doit intervenir "dans un délai raisonnable".</p>

BASE DE DONNEE A DESTINATION DES CE- ORIENTATIONS STRATEGIQUES

<p>Consultation des instances représentatives du personnel</p>	<p>Obligation de consulter le CE (et/ou le CHSCT) à des échéances fixées par le code du travail sur des sujets tel que la formation professionnelle, les salaires effectifs, la durée effective, l'organisation du temps de travail, la situation comparée des hommes et des</p>	<p>L'obligation de consulter le CE est remplacé par la constitution d'une base de données économiques et sociales unique (investissements, fonds propres, endettement, éléments de rémunération des salariés et dirigeants) pour les entreprises de 300 salariés et plus. Mise en place d'une obligation d'informer et de consulter le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur l'utilisation du crédit d'impôt</p>
---	---	---

femmes, la durée et l'organisation du temps de travail, la mutuelle, la prévoyance, l'épargne salariale, les perspectives économiques, l'évolution de l'emploi, l'insertion des travailleurs handicapés, etc.

**compétitivité/emploi (CICE), avant le 1er juillet de chaque année).
Le CE peut faire des propositions alternatives.
L'avis du CE est transmis au Conseil d'Administration qui doit rendre réponse.
Le CE peut y répondre**

LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

Procédures de licenciement économique

La procédure de licenciement et le PSE sont **encadrés par le code du travail**.

La procédure de licenciement économique et le contenu du PSE peuvent être **fixés** :

- **soit par accord collectif majoritaire** et validé par la DIRECCTE (direction du travail).
- **soit par un document unilatéral élaboré par l'employeur** et homologué par la DIRECCTE.

L'absence de réponse de la DIRECCTE dans les 21 jours vaut homologation.

L'accord peut prévoir des **dispositions moins favorables que le code du travail** en laissant à l'employeur le choix des mesures qu'il contient.

Demande d'information

Le **déla**i dont dispose l'expert du CE pour adresser sa première série de demande d'informations à l'employeur est de **21 jours**. L'employeur doit lui répondre dans un délai de 15 jours.

L'expert du CE a 10 jours pour demander les documents dont il a besoin, **l'employeur à 8 jours** pour y répondre.

L'expert a 10 jours pour demander des informations supplémentaires à **l'employeur** qui y répond dans les **8 jours**.

L'expert remet son rapport 15 jours avant la dernière réunion prévue par la procédure, sans report possible.

Critères d'ordre

Les **critères d'ordre** de licenciements doivent tenir compte des éléments suivants :

Les **critères d'ordre de licenciements** ainsi que le **périmètre d'application** sont **fixés par l'accord collectif** (ou

	<ul style="list-style-type: none"> - les charges de famille du salarié, - l'ancienneté du salarié - toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile, - qualités professionnelles appréciées par catégorie. 	unilatéral), le chef d'entreprise aura la possibilité de " privilégier la compétence professionnelle ".
Délais	<p>Délai maximum pour la tenue des deux réunions de consultation du comité d'entreprise en fonction du nombre de licenciements projetés :</p> <p>< 100 : 14 jours entre 100 et 250 : 21 jours > 250 : 28 jours</p> <p>Le CE rend son avis quand il est en possession de tous les éléments nécessaires.</p>	<p>Délai maximum pour que le CE rende son avis en fonction du nombre de licenciements projetés :</p> <p>< 100 : 2 mois entre 100 et 250 : 3 mois > 250 : 4 mois</p> <p>Passé ce délai le CE est réputé avoir été consulté.</p>
Contestation	En cas d'abus, l'entreprise peut saisir le TGI pour obliger le CE à rendre son avis.	En cas d'irrégularité le CE doit saisir le juge administratif dans un délai de 2 mois. Le tribunal administratif se prononcera sur la forme (pas sur le fond).

PROCEDURES CONTENTIEUSES

Prud'hommes	<p>Contestation des licenciements devant les Prud'hommes.</p> <p>Une phase obligatoire devant le bureau de conciliation puis, en cas d'échec de la conciliation une présentation devant le bureau de jugement. Aucun barème préfixé le juge « dit le droit » y compris en conciliation</p>	<p>Pour les licenciements individuels, le salarié qui conteste son licenciement peut conclure aux prud'hommes un accord mettant fin au litige selon un "barème d'indemnités" préfixées à l'ancienneté. Ce barème indicatif propose des indemnités s'échelonnant de 2 mois de salaire pour une ancienneté de 0 à 2 ans à 14 mois de salaire au-delà de 25 ans d'ancienneté.</p>
--------------------	--	---

		Cette indemnité ne couvre pas les indemnités de CP et de préavis, ni les rappels de salaire. Si le salarié ne veut pas de conciliation, le juge reste souverain.
Délai de recours	Un salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour licenciement injustifié pendant cinq ans .	Les délais de prescription sont réduits à deux ans , (sauf dans certains cas : réparation des dommages corporels ou des discriminations...)

CDD

Taxation des CDD	Taux des contributions patronales à l'assurance-chômage égal à 4% de la portion de salaire brut dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale (2,4% pour les contributions salariales).	Ajout d'une cotisation chômage employeurs supplémentaire sur les CDD courts de "surcroît d'activité" (+3% pour un CDD de moins d'un mois, +1,5% pour un CDD entre un et trois mois et +0,5% pour les CDD dits d'usage utilisés dans des secteurs comme l'hôtellerie et les instituts de sondage). En échange, exonération de ces mêmes charges pendant trois à quatre mois (selon la taille de l'entreprise) pour l'embauche d'une personne de moins de 26 ans en CDI
-------------------------	---	--

TEMPS PARTIELS

Temps partiels	Pas de durée minimale. Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat. Mais un accord de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut augmenter le nombre	A compter du 1 ^{er} janvier 2014, ces contrats devront être au minimum de 24 heures par semaine , sauf dérogations (accord de branche garantissant des horaires groupés et réguliers, demande du salarié) et cas des étudiants et particuliers employeurs. Rémunération majorée de 10% (pour les deux ou trois premières heures), puis de 25% les suivantes. Obligation de prévoir des contreparties spécifiques, par accord de branche, en cas de dérogations aux limites horaires.
-----------------------	--	---

d'heures complémentaires (jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat), donnant lieu à une majoration de salaire de 25 %.

ELECTIONS

Effets de seuil

Obligation d'organiser des **élections professionnelles** lorsque l'entreprise atteint 11 salariés (DP) ou 50 salariés (CE) dans les **45 jours**.

En cas de franchissement du seuil de **11 à 50 salariés**, l'employeur disposera d'un délai de **90 jours** suivant le jour d'affichage **pour organiser les élections** professionnelles.
En cas de franchissement du seuil de **50 salariés**, l'employeur aura **un an** pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du CE.

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOIN

Complémentaire santé

Aucune obligation

Toutes les entreprises devront proposer d'ici le 1er janvier 2016 une complémentaire à leurs salariés, dont elles assureront "au minimum la moitié du financement". Actuellement, 52% des salariés bénéficient d'un contrat d'entreprise.

PREVOYANCE

Portabilité des droits Santé et Prévoyance

Durée de **neuf mois** pour la couverture de frais de santé et de prévoyance si le salarié est pris en charge par l'assurance chômage.
Co financement employeur employé.

En cas de cessation du contrat de travail, les salariés qui sont couverts par une complémentaire santé (maladie, maternité) et une prévoyance (décès, incapacité, invalidité) continueront de bénéficier de ces couvertures pendant une durée limitée et à titre gratuit pendant **12 mois puis application de la loi EVIN**.
Cette portabilité est étendue aux ayants droit du salarié, qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation

du contrat de travail.

FORMATION

Compte personnel de formation

Non prévu

Principe d'un "**compte personnel de formation**" pour toute personne arrivant sur la marché de l'emploi quelque soit son statut. Comptabilisé en heures, **transférable en cas de changement d'employeur**, alimenté de 20 heures par an dans la limite de 120 heures (DIF), utilisable par les chômeurs et pouvant être abondé par l'Etat ou la Région.

ASSURANCE CHOMAGE DROITS RECHARGEABLES

Droits rechargeables

Non prévu

Il s'agit de permettre aux chômeurs de **conserver leurs reliquats de droits** quand ils retrouvent un emploi avant d'avoir consommé toutes leurs allocations. Les partenaires sociaux devront en définir les conditions lors de la renégociation fin 2013 de la convention assurance-chômage.

CONTENTIEUX SUITE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Contentieux et litiges

Tout licencié pour motif économique a le droit de contester son licenciement devant le conseil des Prud'hommes, dans un délai de 12 mois (si précisé dans notification de licenciement) ; à défaut **cinq ans**.

Le délai de contestation aux prud'hommes est réduit à **deux ans** pour tout litige concernant l'exécution du contrat et à **trois ans** pour tout litige concernant les salaires. Une nouvelle procédure de conciliation aux prud'hommes, facultative, plafonne les indemnités en fonction de l'ancienneté. Ce barème indicatif propose des indemnités s'échelonnant de 2 mois de salaire pour une ancienneté de 0 à 2 ans à 14 mois de salaire au-delà de 25 ans d'ancienneté. Cette indemnité ne couvre pas les

indemnités de CP et de préavis, ni les rappels de salaire.
Si le salarié ne veut pas de conciliation, le juge reste souverain.

NOUVELLE FORME DE CONTRAT DE TRAVAIL

CDI Intermittent
(expérimentation)

Non prévu

Formule alternant des périodes travaillées ou non, dans trois secteurs, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES C.A

Représentation des salariés aux conseils d'administration

Non prévu

Un à deux salariés (selon le nombre d'administrateurs) auront voix délibérative dans les organes de décision des grands groupes (5000 salariés en France ou 10.000 dans le monde).
Avoir plus de 2 ans d'ancienneté
Non cumul du mandat avec ceux des IRP
Crédit d'heures fixé par décret
Protection 6 mois après la fin du mandat