

**LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI
Août 2013**

*Nous nous proposons de vous présenter les principales évolutions apportées par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, parue au Journal Officiel le 16 juin 2013 sous la forme de flashs spéciaux.
Nous débutons notre série par les dispositions relatives à :*

LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE DE L'EMPLOI

Loi de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013, arrêté ministériel du 17 juillet 2013, circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013

1. LA TAXATION DES CDD DE COURTE DUREE

Le législateur entend dissuader les possibilités de recourir aux CDD de courte durée en introduisant une taxation.

- **Quelle forme ?**

La taxation de ces CDD revêt la forme d'une majoration de la contribution patronale d'assurance chômage.

- **Quelle date d'effet ?**

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur **le 1^{er} juillet dernier** et sont applicables à tout CDD qui prend effet à partir du 1^{er} juillet 2013, quelle que soit sa date de signature.

- **Quels CDD ?**

La majoration s'applique aux contrats de travail à durée déterminée dont le motif de recours est **l'accroissement temporaire d'activité** et pour les **CDD dits « d'usage »** c'est-à-dire pour les emplois dans les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Ces majorations ne sont en revanche pas applicables aux CDD de remplacement, aux contrats de travail temporaire, aux emplois saisonniers, aux contrats conclus avec les employés de maison ou aux salariés embauchés en CDI à la suite d'un CDD.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont également exclus du dispositif.

- **Quelle taxation ?**

Cette majoration est portée à :

- **7%** pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- **5,5%** pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- **4,5%** pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

La durée du contrat s'apprécie de date à date. Pour les CDD conclu pour un terme imprécis, il sera tenu compte de la durée minimale de ce contrat.

LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI Août 2013

Seule la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, est prise en compte. Ainsi, en cas de renouvellement du CDD, la période correspondant à la durée initiale prévue au contrat et celle relative au renouvellement doivent être appréciées **indépendamment l'une de l'autre**, pour déterminer le taux applicable à chacune de ces périodes.

En cas de rupture du CDD à l'initiative de l'une des parties avant le terme du contrat, seule la durée initiale est prise en considération pour déterminer le taux applicable, et non la durée effective du contrat.

- **Quelle assiette ?**

La contribution majorée est assise sur les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, y compris la prime de précarité.

La majoration est recouvrée et contrôlée selon les mêmes règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale.

- **Quelle date d'exigibilité ?**

L'employeur déclare et verse la majoration de contribution en fonction de la date d'exigibilité de ses contributions d'assurance chômage et cotisations AGS et de la périodicité de versement habituelle, mensuelle ou trimestrielle suivant le cas.

- **Quelles sanctions ?**

En cas d'application par l'employeur d'un taux erroné, l'inspecteur ou le contrôleur du recouvrement est fondé à opérer un redressement.

Il convient donc de tenir à la disposition de l'Urssaf tout document justifiant du taux de la part patronale des contributions d'assurance chômage appliqué aux CDD.

L'URSSAF récapitule sur son portail Internet ces nouvelles règles de modulation de la contribution d'assurance-chômage.

http://www.urssaf.fr/general/actualites/actualites_generales/contribution_patronale_dassurance_chomage.pdf

2. L'EMBAUCHE DE SALARIES AGES DE MOINS DE 26 ANS EN CDI

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai, une exonération de la part patronale des contributions d'assurance chômage est accordée.

Cette exonération est cependant limitée au taux de droit commun de 4%.

**LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI
Août 2013**

- **Quelles conditions ?**

La condition d'âge s'apprécie à la date de prise d'effet du contrat de travail et si le CDI est consécutif à un CDD, l'âge est apprécié à la date de transformation du CDD en CDI.

L'exonération de la part patronale des contributions s'appliquent aux employeurs compris dans le champ d'application territorial de l'Assurance chômage.

- **Quelle date d'effet ?**

Cette exonération s'applique aux CDI prenant effet au **1^{er} juillet 2013**.

- **Quelles modalités ?**

L'exonération s'applique à la demande de l'employeur le 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai. A défaut de période d'essai, l'exonération s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI.

L'employeur n'a pas à recevoir d'autorisation préalable. Dès lors qu'il considère remplir l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier de la mesure, il peut appliquer cette exonération.

L'employeur retardataire a trois ans à compter de la date à laquelle les contributions ont été acquittées pour en demander le remboursement.

- **Quelle durée ?**

Cette exonération est effective **pendant trois mois** dans les entreprises de 50 salariés et plus. Elle est portée à **quatre mois** dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois en cas de rupture du CDI au cours de la période d'exonération temporaire, cette dernière prend fin à la date de rupture effective du contrat de travail.

3. LE TEMPS PARTIEL

- **Une nouvelle durée minimale des contrats de travail à temps partiel : 24 heures hebdomadaires**

Le Contrat de travail à temps partiel n'imposait pas jusqu'alors de durée minimale de travail.

Le nouvel article L. 3123-14-1 du Code du travail pose comme principe que la durée minimale de travail à temps partiel doit être fixée à **24 heures par semaine** ou d'une durée équivalente lorsque l'entreprise prévoit une répartition de la durée du travail sur le mois ou toute autre période supérieurs à la semaine au plus égale à l'année.

- **Un champ d'application large**

La durée minimale de travail s'applique à tous les contrats de travail à temps partiel conclus avec des salariés de droit privé soumis à la législation relative à la durée du travail.

LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI Août 2013

Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables aux étudiants de moins de 26 ans de manière à rendre leur durée et horaires de travail compatibles avec leurs études (article L. 3123-14-5 du Code du travail), ni aux salariés des associations intermédiaires lorsque leur parcours d'insertion le justifie (articles L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du Code du travail).

Des dérogations à cette durée minimale sont également prévues, **à condition de regrouper les horaires du salarié sur des journées ou demi-journées régulières et complètes** :

- sur demande écrite et motivée du salarié en raison de **contraintes personnelles** ou en vue de **cumuler plusieurs activités** lui permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

L'employeur doit informer annuellement le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de ces dérogations individuelles (article L. 3123-14-2 du Code du travail).

- sur la base d'un accord de branche étendu, sous réserve qu'il comporte **des garanties** quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités et d'atteindre une durée de travail correspondant à un taux plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires (article L. 3123-14-3 du Code du travail).

Il appartient, dans les deux cas, à l'employeur de regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Nota bene : L'employeur a l'obligation d'informer chaque année le Comité d'entreprise, ou à défaut les Délégués du personnel, du nombre de demandes de dérogations individuelle qu'il a reçues.

- **La fixation de l'amplitude des journées de travail**

Aux termes de l'article L. 3123-16 modifié du Code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel **ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures, sauf convention ou accord collectif de branche/d'entreprise/d'établissement contraire**.

Pour que cet accord dérogatoire soit valable, il devra néanmoins définir obligatoirement des amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et la répartition de ces horaires dans la journée de travail moyennant des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité.

- **Une majoration des heures complémentaires**

Jusqu'à ce jour, les heures complémentaires qui pouvaient être effectuées dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle de travail ou de 30% en vertu d'un accord collectif, étaient rémunérées à un **taux horaire normal**.

LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI Août 2013

Le Code du travail impose désormais une majoration de salaire de **10%** au titre des heures complémentaires effectuées.

Pour les heures complémentaires effectuées au-delà de cette limite de 10% de la durée contractuelle de travail (article L. 3123-17 alinéa 2) est maintenue la majoration de **25%**. Une convention ou accord de branche étendu pourra toutefois prévoir un taux de majoration différent, au moins égal à 10% du salaire horaire (article L. 3123-19).

- **Une augmentation temporaire de la durée du travail par avenant**

En application du nouvel article L. 3123-25 du Code du travail, l'employeur pourra également augmenter temporairement la durée de travail contractuelle d'un salarié à temps partiel si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit et à condition de régulariser un avenant comportant les modalités de réalisation de ces heures complémentaires (nombre d'heures prévues, répartition sur la semaine ou le mois, période concernée) (article L. 3123-14 modifié du Code du travail), sans que cela n'emporte d'incidence de la durée contractuelle de salarié.

La convention ou l'accord devra cependant déterminer :

- le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus (dans la limite légale de 8 avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné) ;
- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement de ces compléments d'heures ;
- la majoration de salaire des heures effectuées en application de cet avenant (à défaut, ces heures sont rémunérées au taux normal, étant précisé que si des heures sont travaillées au-delà de la durée fixée dans l'avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire ne pouvant être inférieure à 25%).

Aucune limite temporelle n'est fixée pour le volume d'heures de complément, ni pour la durée de l'avenant.

L'avenant régularisée avec le salarié devra mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures pourront être accomplis (nombre d'heures prévues, répartition, période concernée).

- **Un élargissement des cas de priorité d'embauche à temps plein**

Lorsqu'un salarié à temps partiel demandait à occuper un poste à temps complet, il bénéficiait d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Une convention collective ou un accord de branche étendu pourra dorénavant prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer en priorité au salarié à temps partiel un emploi à temps complet même s'il ne ressort pas de sa catégorie professionnelle ou s'il s'agit d'un emploi à temps complet non équivalent (article L. 3123-8 modifié du Code du travail).

**LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI
Août 2013**

- **Un thème de négociation collective obligatoire au niveau de la branche**

L'article 12.1 de la loi oblige les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels, dont **au moins un tiers de l'effectif de la branche** occupe un emploi à temps partiel (soit à ce jour 31 branches couvrant plus de 2 millions de salariés) à négocier sur : la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires, la rémunération des heures complémentaires ainsi que sur l'éventuelle possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail.

A titre indicatif, une dizaine de branches ont d'ores-déjà fixé une durée minimale : 22 heures dans la restauration rapide, 23 heures dans la propreté, 25 heures dans les cafétérias, 20 heures dans la parfumerie...

Cette négociation doit être engagée dans les 3 mois de la promulgation de la loi, soit **au plus tard le 13 septembre 2013** ou, pour les branches concernées ultérieurement, dans les 3 mois suivant la date à laquelle au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel. Pour rappel, le thème du temps partiel doit également être abordé dans le cadre de la négociation triennale obligatoire sur l'égalité professionnelle (article L. 2241-3 du Code du travail).

- **Quelle date d'entrée en vigueur ?**

Ces dispositions entreront en vigueur au **1er janvier 2014**.

Toutefois, pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016, en l'absence de convention de branche ou accord collectif dérogeant à la durée minimale de 24 heures, cette durée minimale devra être appliquée **aux seuls salariés qui en feront la demande**. L'employeur pourra opposer un refus s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte-tenu de l'activité économique de l'entreprise. Cette notion reste encore à éclaircir...

A compter du 1er janvier 2016, tous les contrats de travail devront respecter ces nouvelles dispositions. Ainsi, les contrats de travail à temps partiel conclus avant le 1er janvier 2014 comportant une durée de travail inférieure à 24 heures devront faire l'objet d'un avenant pour fixer une durée de travail d'au moins 24 heures, sauf cas de dérogations limitativement énumérés par la loi ou volonté du salarié de conserver sa durée de travail.

Nous nous tenons à votre disposition pour répondre à vos interrogations et la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions dans l'attente de la prochaine présentation d'un nouveau volet de la loi de sécurisation de l'emploi.

Nous vous souhaitons un bon été !