



VEILLE JURIDIQUE

Loi de sécurisation de l'emploi : les changements à prévoir

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi transcrit l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, et délivre de nouveaux droits pour les salariés et impose de nouvelles obligations aux employeurs :

Voici les principaux points :

- Encadrement du temps partiel : à partir du 1^{er} janvier 2014, le coût des CDD est plus élevé (cotisation supplémentaire à l'assurance chômage). Le temps partiel est limité à 24 heures hebdomadaires minimum (sauf demande du salarié) et les heures complémentaires sont majorées de 10 % à partir de la première heure.
- Mise en place du compte personnel de formation : chaque personne dispose d'un compte personnel de formation comptabilisé en heures et mobilisé pour accéder à une formation à titre individuel. Il est transférable en cas de changement ou de perte d'emploi ; se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et est alimenté selon les mêmes modalités que le DIF (20 h par an plafonné à 120 h) ; Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public pour améliorer sa qualification.
- Création obligatoire d'une complémentaire santé : participation de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la création obligatoire et au financement d'une couverture santé collective avant le 1^{er} janvier 2016.
- Portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance : en cas de cessation du contrat de travail (sauf cas particuliers), les salariés qui sont couverts par une complémentaire santé et une prévoyance continueront de bénéficier de ces couvertures pendant une durée limitée (12 mois max) et à titre gratuit. Le dispositif entre en vigueur au 1^{er} juin 2014 au titre des garanties liées aux frais de santé et au 1^{er} juin 2015 au titre des garanties prévoyance.
- Renforcement de l'information des représentants du personnel : le CE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit impôt compétitivité emploi. L'entreprise doit définir avec le CE un délai pour qu'il rende ses avis (sans être inférieur à 15 jours). L'absence de réponse au-delà de ce délai vaut avis négatif du CE. Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemblera un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CE, des DP, des membres du CHSCT et aux délégués syndicaux. Elle contiendra des informations sur les 2 années précédentes et sur celle en cours et des mesures prospectives sur les 3 années à venir.
- Procédure de licenciement : dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur qui souhaite procéder à un plan social doit, soit signer un accord majoritaire avec les syndicats puis en demander l'homologation à l'administration, soit obtenir directement la validation de celle-ci.

Transports : entrée en vigueur de l'écotaxe poids lourds

La loi n° 2013-431 du 28 mai 2013 prévoit l'entrée en vigueur de l'écotaxe poids lourds à compter du 1^{er} octobre 2013. Le montant de la taxe est fixé entre 0,08 € et 0,14 € par kilomètre, en fonction du nombre d'essieux, du poids total autorisé en charge et de la classe d'émission EURO du véhicule. Le coût de la taxe pourra être répercuté sur le prix du transport facturé (majoration comprise entre 0 et 7 %).

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes : une nouvelle loi se prépare

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes sera présenté en conseil des ministres le 3 juillet. Il inclut certaines mesures :

- Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation versée par la Sécurité sociale aux personnes qui interrompent leur activité pour prendre un congé parental ; il est pris à + de 96% par les femmes. Une période de 6 mois sera réservée au second parent à partir du 1^{er} juillet 2014.
- Les entreprises qui auront été condamnées pour des motifs liés à la discrimination et au non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle ou condamnées à une pénalité financière si elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle seront interdites de soumissionner aux marchés publics.
- La représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance concernera à présent les entreprises d'au moins 250 salariés faisant plus de 50 millions de chiffre d'affaires.

Assistance et conseils pour la promotion de l'égalité professionnelle, accompagnement du management, ressources humaines, veille et conseils juridiques...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVÉ SUR SEMÈNE Siret n°451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03