



#18

Entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi

Faisant suite à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été définitivement adoptée et publiée au JORF du 16 juin 2013.

Soumis préalablement au Conseil Constitutionnel, celui-ci a validé le texte dans son intégralité, à l'exception des « clauses de désignation » applicables en matière de protection sociale complémentaire. Le Conseil retient que ces clauses, permettant aux accords de branche comportant une mutualisation des risques de désigner un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire s'imposant aux entreprises relevant de leur champ, constituent une atteinte à la liberté d'entreprise et à la liberté contractuelle, qui est « disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques ». En conséquence, l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, autorisant l'adoption de telles clauses, et les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi qui venaient les compléter, sont déclarées inconstitutionnelles, cette inconstitutionnalité ne s'appliquant toutefois pas aux contrats en cours au 16 juin 2013 (Décisions n° 2013-672 DC du 13 juin 2013).

L'ensemble des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sont donc applicables depuis le 17 juin 2013, sous réserve de dates d'entrée en vigueur spécifiques prévues par le texte.

Certaines dispositions nécessitent toutefois la publication de décrets d'application, telles que le barème des indemnités forfaitaires en conciliation, les délais de consultation du Comité d'entreprise, ou encore le contenu et les modalités de substitution aux informations et

rapports périodiques de la base de données unique à destination des représentants du personnel, et devant être mise en place dans le délai d'un ou deux ans selon l'effectif de l'entreprise.

Sont notamment à noter l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet de 2013 :

- de la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique ;
- des obligations en matière de recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'établissement ;
- de la faculté de mise en place d'instances de coordination des CHSCT ;
- de la « taxation » des CDD de courte durée.

Les dispositions relatives à la durée minimale de 24 heures des temps partiel et à la majoration de 10% des heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10^{ième} de la durée prévue au contrat seront quant à elles applicables, sauf exception, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les entreprises ne disposant pas d'une couverture complémentaire de frais de santé seront tenues d'engager des négociations à compter du 1^{er} juillet 2014. A défaut d'accord au 1^{er} janvier 2016, elles devront mettre en place la couverture minimum légale, fixée par décret. L'élargissement de la portabilité sera applicable au 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé et au 1^{er} juin 2015 pour la Prévoyance.

La mise en œuvre du compte personnel de formation s'effectuera quant à elle à l'issue de la concertation Etat-région-partenaires sociaux et d'une négociation interprofessionnelle conduite avant le 1^{er} janvier 2014.