Bulletin URIOPSS n°69

Veille juridique et actualités régionales aide à domicile

Juin 2013

(Rédigé le 1er juillet 2013)

Important à noter ce mois-ci, la parution de la loi sur la sécurisation de l'emploi. Il conviendra de suivre les négociations qui vont se dérouler dans les trois prochains mois autour du travail à temps partiel car ils sont nombreux les salariés à temps partiel dans le secteur de l'aide à domicile…

Cordialement

Anne BIDOU
Juriste

Informations juridiques à portée nationale

- **Parution de la loi sur la sécurisation de l'emploi**

La loi transposant l'ANI du 11 janvier dernier (voir veille n°66 du mois de mars) a été promulguée au JO. Il s'agit de la **loi n°2013-504 du 14 juin 2013** (JO du 16/06/2013). Cette loi contient d'importantes mesures sur :

➔ **Le travail à temps partiel** :

- **Une durée minimale de travail**

A compter du **1er janvier 2014 : une durée minimale** de travail de **24h/semaine** sera mise en place pour tous les salariés des entreprises, quelque soit le secteur d'activité, **sauf** les salariés des particuliers employeurs et les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leurs études, lorsque cette durée n'est pas compatible avec les études poursuivies.

Un accord de branche étendu pourra prévoir d'autres dérogations à cette durée minimale (à condition que les horaires soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes).

Un salarié pourra travailler moins de 24h/semaine à condition d'en faire une **demande écrite et motivée** (et toujours à condition de regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes).

Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, s'il n'y a pas d'accord de branche étendu prévoyant des dérogations, la durée minimale de 24h sera applicable uniquement si le salarié en fait la demande, l'employeur pourra ne pas y faire droit si cela n'est pas possible compte tenu de son activité économique.

- **Une majoration de 10 % dés la première heure complémentaire :** applicable dés le 1er janvier 2014. Le montant de la majoration devra faire l'objet d'une négociation de branche mais devra être d'au minimum 10 %.
  La majoration restera de 25 % au-delà du 1/10éme des heures contractuelles.

- Un accord de branche étendu pourra permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé «complément d'heures ».

Les branches professionnelles dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel ont 3 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi pour engager des négociations.

➔ **La mise en place d'une complémentaire santé obligatoire pour tous**. Cette complémentaire existe déjà dans la CC du 21 mai 2010 mais il conviendra de mettre en place la portabilité de cette complémentaire santé prévoyance, à compter du 1er juin 2014 pour le remboursement des frais de santé et de la couverture maternité et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties décès, incapacité de travail, invalidité. La portabilité sera mise en œuvre par un accord de branche.

➔ Et d'autres mesures telles que :

- La création, dans quelques temps, d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplacera le DIF.
- L'obligation de créer une base de données unique pour les représentants du personnel, des assouplissements pour la mise en place des IRP,

- Pour les entreprises soumises à la NAO, la mise en œuvre de mesures de mobilité interne.
- L'assouplissement d'un certain nombre de points concernant les licenciements pour motif économique.
- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la création d'une période de mobilité externe sécurisée
- Une modification des durées des règles de prescription ramenées à 24 mois.

➔ La loi prévoit en outre la possibilité de créer une instance de coordination entre plusieurs CHSCT d'une même entreprise. Cette mesure a été mise œuvre par un décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 paru au JO du 28/06/2013.

- **Majoration de la cotisation d'assurance chômage sur les CDD de courte durée, applicable dés le 1er juillet 2013**

La cotisation patronale due au régime d'assurance chômage est désormais majorée pour les CDD de courte durée. Elle est de 7 % pour les CDD inférieurs à 1 mois, de 5,5 % pour les CDD compris entre 1 et 3 mois et de 4,5 % pour les CDD d'usage inférieurs à 3 mois (au lieu de 4 % pour les autres contrats). **Attention, cette majoration ne concerne pas les CDD de remplacement**, les CDD saisonniers et les salariés embauchés en CDI à l'issue du CDD *(dans ce cas il conviendra de déduire du bordereau suivant la transformation du CDD en CDI).* Cette majoration ne concerne pas non plus le travail temporaire
Une **exonération** temporaire totale de la cotisation patronale d'assurance chômage est instituée pour **l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI.** L'exonération est de 3 mois pour les entreprises de 50 salariés et + et de 4 mois pour celles < à 50 salariés, dés lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

- **Liste des organisations syndicales reconnues représentatives :**

Deux arrêtés du 11 juin 2013 fixent la liste **des organisations syndicales reconnues représentatives :**

- **Dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur :**

la Confédération générale du travail (CGT) : 44,22 % ;
la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 25,12 % ;
la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 23,28 % ;
la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 7,38 % ;
la Confédération française de l'encadrement et générale des cadres (CFE-CGC) : 0,00 %.

- **Dans la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) :**

la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 43,15 % ;
la Confédération générale du travail (CGT) : 33,44 % ;
la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 14,90 % ;
la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 7,88 % ;
la Confédération française de l'encadrement et générale des cadres (CFE-CGC) : 0,63 %.

Ce sont donc avec ces représentants de salariés que les représentants d'employeurs négocieront les prochains accords de branche et avenants aux conventions collectives.

- **Contrats de génération/emplois d'avenir : précisions**

Une importante circulaire édictée sous la forme de questions-réponses est parue pour préciser le régime des contrats de génération: il s'agit de la circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013.
Par ailleurs la DGEFP a réactualisé, en date du 29 mai 2013, un « questions-réponses » relatif aux emplois d'avenir.

- **Relèvement du taux de TVA pour certains services à la personne**

Le taux de TVA passe de 7 à 19,6 % pour certains services à la personne à compter du 1er juillet 2013 (sont ici essentiellement visées les structures du secteur marchand. Cette mesure devrait avoir peu d'impact pour les structures à but non lucratif de notre secteur) : décret n°2013-510 du 17 juin 2013 (JO du 19/06/2013)

- **Déblocage de l'intéressement**

Une loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 (JO du 29/06/2013) permet le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement.

Informations non juridiques à porté nationale

- **Modification à l'Usgeres**

L'Usgeres devient l'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) suite à l'adoption d'une évolution de ses statuts, en Assemblée Générale Extraordinaire, le 24 juin dernier. Cette union accueille désormais le Synéas et souhaite s'ouvrir aux représentants d'employeurs à but non lucratif du secteur médico-social.

- **Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013**

La conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 s'est achevée par la diffusion d'une feuille de route mettant l'accent sur l'emploi, avec notamment la formation de demandeurs d'emploi pour leur permettre d'occuper des postes ne trouvant pas preneur.

- **Uniformation : création d'un site dédié aux emplois d'avenir**

Uniformation créé un site dédié aux emplois d'avenir et un "chat texte", outil de dialogue interactif autour de cette mesure. Pour toute information complémentaire, rapprochez vous de Uniformation

Pour avoir de plus amples informations, vous pouvez également aller sur les sites suivants :
http://www.legifrance.gouv.fr/
http://www.urssaf.fr/
http://www.uriopss-basse-normandie.asso.fr/