

Quelques semaines après la publication du dernier ANI, retour sur quelques dispositions qui font beaucoup parler d'elles.

Avant toute chose :

Rappelons qu'un **ANI** (Accord National Interprofessionnel) n'est pas un texte applicable en soi. Il constitue pour les branches un **cadre de négociation pour les mois à venir**, une sorte de **lettre d'engagement**.

Ainsi, les branches professionnelles vont prochainement entamer des négociations en vue de mettre en place les dispositions de l'ANI et un projet de loi sera déposé au printemps par le parlement pour valider les mesures de l'ANI.

Parfois, une disposition paraît tellement importante aux partenaires qu'ils prévoient la mise en place d'un régime minimum qui s'appliquera à une date donnée à toutes les entreprises non encore couvertes par un accord (accord de branche, d'entreprise, d'établissement ...)



Nous avons volontairement sélectionné les mesures concernant les sociétés de toutes tailles (à l'exception du paragraphe concernant l'information des IRP qui ne concerne que les sociétés de plus de 50 salariés) susceptibles d'avoir un impact direct sur votre gestion quotidienne.

Retrouvez en fin de note nos préconisations concernant ces mesures.

■ Couverture collective complémentaire :

Les organisations syndicales veulent instaurer le principe d'une couverture de frais de santé complémentaire obligatoire (souvent appelée « Mutuelle ») pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de la structure qui les emploie. Des **négociations de branche** s'ouvriront sur ce thème **avant le 1^{er} avril 2013**.

L'ANI précise que les accords de branche devront ménager aux différents employeurs le droit de **choisir leurs partenaires**, néanmoins des recommandations pourront être émises suite à étude de marché au sein de la branche.

Il est également prévu que certains salariés puissent choisir de ne pas adhérer à la mutuelle de leur société quand ils bénéficient déjà par ailleurs d'une couverture en tant qu'ayant droit.

Les accords devront entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2016. En l'absence d'accord à cette date, les entreprises de plus de 50 salariés devront faire bénéficier leur personnel d'une couverture minimale définie dans l'ANI :

« 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an ».

Les **contrats** mis en place devront avoir un **caractère collectif et obligatoire**, et permettront donc à l'employeur de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux en la matière.

■ Majoration de la cotisation d'assurance chômage pour les embauches en CDD

Ces majorations seront confirmées par un avenant à la convention d'assurance chômage qui entrera en vigueur le **1^{er} juillet 2013**.

- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.



Attention : ces majorations ne s'appliqueront qu'aux CDD conclus pour **accroissement temporaire d'activité**.

En cas d'embauche CDI au terme du contrat, les majorations ne seront pas dues.

Cotisations assurance chômage non dues : en cas d'embauche en CDI d'un **jeune de moins de 26 ans**, les cotisations d'assurance chômage ne seront pas dues pendant **trois mois, quatre pour les sociétés de moins de 50 salariés**.

■ Amélioration de la portabilité du DIF

Dans les 6 mois suivant la signature de l'accord, les partenaires entendent mettre en place un « **compte personnel de formation** » pour chaque salarié.

Ce compte suivra le salarié tout au long de sa vie professionnelle, il sera **transféré d'employeur en employeur** et valorisé en heures (plus question de monétarisation des heures), toujours dans la limite de 120 heures.

L'ANI précise : « *Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.* »

■ Négociation sur les temps partiels

Les branches qui le souhaitent et celles dont plus du tiers des effectifs est embauché à temps partiel, s'engagent à ouvrir des négociations dans les trois mois suivant la signature de l'accord.

En l'absence d'accord à ce sujet, les dispositions suivantes s'appliqueront à l'ensemble des temps partiels au 31 décembre 2013 :

- La durée minimale d'activité est de 24 heures par semaine (sauf pour les contrats conclus par des particuliers employeurs et les étudiants de moins de 26 ans), sauf accord du salarié.
- Les heures complémentaires (représentant un dixième des heures normalement prévues au contrat) sont majorées de 10%. Les heures réalisées au-delà seront majorées de 25%.

■ Nouvelle forme d'information des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Une **base de données unique** sera mise à disposition des partenaires sociaux.

Elle remplace l'ensemble des informations économiques et sociales données jusqu'à présent aux IRP de manière récurrente, sous forme de rapport ou autre, mais ne se substitue pas aux informations données dans le cadre de consultations ponctuelles.

Cette base permet de se faire une idée sur trois ans du contexte économique et social de la société, des objectifs de celle-ci, de ses projets d'investissements et de distribution de valeur.

L'ANI prévoit une mise en place de cette base dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, pour les sociétés de plus de 300 salariés. Les sociétés de moins de 300 salariés devront la mettre en place dans les 12 mois suivant l'application de cette mesure chez les plus de 300.

L'annexe de l'ANI propose un modèle de base étant entendu que le contenu de celle-ci sera négocié par les branches et au sein des entreprises.

Ce document vise à engager un dialogue constructif avec les partenaires sur les opportunités de développement de la société. Les données peuvent être déclarées confidentielles par l'employeur, les partenaires seront tenus de respecter cette confidentialité.

En l'absence de précision, on suppose que cette base de données devra être mise en place par toutes les sociétés devant délivrer à leurs élus des informations économiques et sociales, c'est-à-dire les sociétés de plus de 50 salariés.

L'ANI envisage une **nouvelle possibilité de recours à un expert-comptable par les IRP** dans le cadre de l'analyse de cette base de données.

Le coût de cette consultation ne pourra être supérieur à un barème fixé par l'ordre des experts comptables et les IRP acceptent que 20% de ce coût soit imputé sur leur budget de fonctionnement.

■ Mesures pour « rationaliser les procédures de contentieux judiciaire »

Licenciement pour motif économique :

L'employeur est fondé à **privilégier la compétence professionnelle** quand il fixe l'**ordre des licenciements**, sous réserve qu'il tienne également compte, après consultation du CE des autres critères fixés par la loi.

Contestation d'un licenciement :

Devant une telle contestation, les parties peuvent décider, lors de l'**audience devant le bureau de conciliation** de mettre un terme définitif au litige par le versement par l'ancien employeur d'**une somme forfaitaire** à l'ancien salarié. Cette somme s'assimile fiscalement à des dommages et intérêts, elle se calcule en fonction de l'ancienneté du salarié au moment du licenciement contesté.

La conciliation a alors, entre les parties, **force de la chose jugée**.

Délais de prescription

Fixation d'un nouveau délai pour toutes contestations portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail : elles se prescrivent par 24 mois.

Les contestations portant sur les salaires se prescriront désormais par 36 mois au lieu de 5 ans.

Recommandations LSC :

Pour toutes les sociétés, quel que soit leur effectif :

Couverture collective complémentaire :

Si vous ne proposez pas déjà cet avantage à vos salariés, c'est le moment de commencer à prendre connaissance du marché des Mutuelles.

Nous sommes à votre disposition pour vous aider dans cette étude qu'il s'agit de mener avec méthode (cahier des charges, appel d'offres, tarification, information de vos partenaires sociaux et de vos salariés, choix du mode de mise en place juridique du régime, etc.).

Majoration de cotisation pour embauche CDD :

Notez que les contrats d'intérim ne sont pas visés. Ils sont cependant assortis de frais de gestion. Ce n'est pas le cas des CDD, mais leur gestion représente aussi un coût en temps pour votre administration.

Si votre recours au CDD pour accroissement d'activité est important, pensez à comparer les coûts des deux solutions en prenant en compte les nouvelles charges.

Portabilité du DIF :

Prenez l'habitude dès à présent de demander systématiquement à vos nouveaux embauchés le certificat de travail remis par leur précédent employeur : la mention de leurs heures de DIF y figure. Actuellement ce DIF n'est pas transférable pour les salariés démissionnaires.

Temps partiel :

Ajoutez dès à présent sur vos modèles de contrat à temps partiel une phrase type « *le salarié accepte expressément et sans réserve la durée du travail proposée par la société.* »

Pour les sociétés de plus de 50 salariés:

Information des IRP

Etant donné l'ampleur de cette nouvelle mesure, des délais seront accordés aux sociétés pour se mettre à jour de leurs nouvelles obligations, cependant mieux vaut se préparer au changement le plus tôt possible.

Si votre dialogue social est calme en ce moment : profitez-en. Présentez la future mesure à vos partenaires et invitez-les à réfléchir avec vous sur la forme que pourra prendre la base de données.

LSC vous informera au cours de l'année de la parution des textes concernant ces mesures.