



La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

publié le 12/04/2014, vu 2529 fois, Auteur : [Maître Audrey Salinas](#)

Qu'est ce que la loi du 14 juin 2013 va t-elle changée pour les salariés et employeurs?

Le droit du travail est en alerte depuis la **loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi**. Celle-ci vient lutter contre la précarité de l'emploi et apporte de nombreux changements dans le droit individuel et collectif.

La loi transpose l'accord du 11 janvier 2013 signé entre les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et trois syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC) mais refusé par FO et la CGT.

Le texte prévoit notamment :

- la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé ;
- un dispositif de droits rechargeables dans le régime d'assurance chômage ;
- un compte individuel de formation est créé ;
- la durée minimum d'activité pour un contrat à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine (article L.3123-14-1 du Code du travail applicable au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet 2014 selon certaines conditions). La rémunération est majorée de 10 % dès la première heure complémentaire ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée est prévue ;
- un renforcement de l'information fournie sur la stratégie de l'entreprise aux salariés et aux institutions représentatives du personnel ;
- si l'entreprise rencontre de graves difficultés conjoncturelles, un employeur pourra conclure, pendant 2 ans maximum, un accord avec des syndicats représentant plus de 50% des salariés pour aménager le temps de travail et la rémunération ;
- la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) seront fixés soit par un accord collectif majoritaire soit par un document de l'employeur homologué par le DIRECCTE ;
- en cas de licenciement et en cas d'accord en bureau de conciliation, une indemnité forfaitaire fixée en fonction de son ancienneté sera versée au salarié ;
- certains délais de prescription pour une contestation en justice sont ramenés de cinq ans à deux ou trois ans ;
- les entreprises qui auront recours à une réorganisation sans réduction d'effectifs pourront

imposer à leurs salariés une mobilité interne à salaire et classification maintenus (en cas de refus, le salarié sera licencié pour motif économique et individuel).

- **FLASH INFO sur les prescriptions auprès du Conseil de prud'hommes**

Au préalable, le délai de prescription de droit commun était de 5 ans (*article 2224 du Code civil*).

C'est ainsi que des nouvelles prescriptions des actions prud'homales sont apparues :

<i>Délais de prescription</i>	<i>Actions</i>
2 ans <i>Article L.1471-1 du Code du travail</i>	Sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail
3 ans <i>Article L.3245-1 du Code du travail</i>	Demandes en paiement ou en répétition du salaire

Les autres délais de prescriptions restent inchangés :

<i>Délais de prescription</i>	<i>Actions</i>
6 mois <i>Article L.1234-20 du Code du travail</i>	Dénonciation du reçu pour solde de tout compte
12 mois <i>Article L.1237-14 du Code du travail</i>	Litige en lien avec une rupture conventionnelle
12 mois <i>Article L.1235-7 du Code du travail</i>	Contestation de la validité d'un licenciement économique
12 mois <i>Article L.1233-67 du Code du travail</i>	Contestation de la rupture d'un contrat résultant d'une adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle
5 ans <i>Articles L.1132-1, L.1134-5, L.1152-1, L.1153-1, L.1471-1 du Code du travail</i>	Faits de discrimination ou de harcèlement (moral ou sexuel)

10 ans <i>Article L.1471-1 du Code du travail; Article 2226 du Code civil</i>	Réparation de dommages corporels causés à l'occasion l'exécution du contrat de travail
--	--

- **FLASH INFO sur les indemnités forfaitaire de rupture en cas d'accord en Bureau de Conciliation**

Selon l'article L.1235-1 du Code du travail «*Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié* ».

Ainsi, le décret n°2013-721 du 2 août 2013 est venu préciser ce barème :

Ancienneté du salarié	Indemnité forfaitaire
Moins de 2 ans	2 mois de salaire
Entre 2 ans et moins de 8 ans	4 mois de salaire
Entre 8 ans et moins de 15 ans	8 mois de salaire
Entre 15 ans et 25 ans	10 mois de salaire
Plus de 25 ans	14 mois de salaire

Par ailleurs, le régime fiscal et social de cette indemnité sera aligné sur celui de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le procès-verbal rédigé lors du bureau de conciliation constatant l'accord vaudra renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

A défaut d'accord lors du bureau de conciliation, la procédure contentieuse suivra son cours (fixation du calendrier en vue du bureau de jugement).