

LOI RELATIVE A LA SECURISATION DE L'EMPLOI.

1. Travail à Temps partiel (Art.12)

Principe 24 heures minimum

Un salarié à temps partiel va désormais devoir travailler en principe au moins 24 heures par semaine (ou l'équivalent si sa durée du travail est décomptée en mois sur l'année). **Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, la durée minimale est obligatoire à compter du 1er janvier 2016.**

Exceptions : une durée inférieure à cette durée minimale de 24 heures peut être fixée notamment lorsque :

- le salarié le demande – par une demande écrite et motivée – en raison de contraintes personnelles ou parce qu'il cumule plusieurs emplois lui permettant d'atteindre au moins cette durée minimale d'activité ;
- une convention ou un accord de branche étendu le prévoit ;
- le salarié est un étudiant âgé de moins de 26 ans qui a besoin d'une durée du travail compatible avec ses études.

Majoration de salaire pour heures complémentaires

Elle s'appliquera dès la 1ère heure complémentaire :

- 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- 25 % pour les heures accomplies au-delà (par exception, une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir un taux de majoration moindre, dans la limite de 10 %).

2. Santé et prévoyance (Art. 1^{er})

Généralisation de la couverture complémentaire santé (au plus tard le 1^{er} janvier 2016)

Cette généralisation de la couverture complémentaire frais de santé à tous les salariés est mise en place :

- soit par des négociations au niveau des branches qui ne bénéficient pas d'une couverture collective obligatoire minimale ;
- soit par des négociations au niveau de l'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale de l'employeur.

Généralisation de la couverture complémentaire de prévoyance (avant le 1^{er} janvier 2016)

Des négociations au niveau des branches devront être engagées afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture en matière de prévoyance d'y accéder.

3. Majoration et exonération de la contribution chômage pour les CDD (Art. 11)

Montant de la taxation

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit une hausse de la contribution d'assurance chômage pour les CDD pour surcroît d'activité et les CDD d'usage (hors emplois saisonniers) d'au plus 3 mois.

Pour les CDD pour surcroît d'activité, le taux sera fixé à :

- . 7 % pour les CDD inférieurs ou égaux à 1 mois.
- . 5,5 % pour ceux supérieurs à 1 mois et inférieurs ou égaux à 3 mois.

Pour les CDD d'usage inférieurs ou égaux à 3 mois, il sera fixé à 4,5 %.

Seule la durée initialement prévue au contrat (hors renouvellement) compte. Pour les CDD à terme imprécis, la durée minimale sera prise en compte. Cette durée s'apprécie de date à date.

Les contrats non touchés par la surtaxation :

Les CDD de remplacement, les CDD saisonniers, l'embauche du CDD en CDI et l'intérim échappent totalement à cette surtaxation. Ici le taux de la contribution patronale reste de 4 %.

Exonération de la contribution patronale

Le CDI conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sera exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés) dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

Vous trouverez ci-dessus un bref exposé des principales mesures de la loi, loi consultable à partir du lien suivant : [Loi de sécurisation de l'emploi](#)

Nous restons bien entendu à votre disposition pour tout complément d'information.