

DOSSIER JURIDIQUE

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

LA LOI
DÉCRYPTÉE

Réalisé par :

 Chorum

 CIDES

 Chorum

Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale

LA LOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La loi de sécurisation de l'emploi a été définitivement adoptée le 14 mai 2013. Elle résulte de la transposition d'un accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013.

La loi prévoit notamment de créer de nouveaux droits, individuels et collectifs, pour les salariés: accès à la complémentaire santé, création du compte personnel de formation, droit à la mobi-

lité sécurisée dans une autre entreprise, information des représentants des salariés sur la stratégie de l'entreprise et présence au sein des conseils d'administration

Ce texte porte également sur l'encadrement du temps partiel et sur la mise en place d'accords de maintien de l'emploi impliquant des aménagements du temps de travail et des rémunérations.

Enfin, la loi vise à modifier les procédures liées aux licenciements économiques et à instaurer un système de droits rechargeables à l'assurance chômage pour les chômeurs ayant retrouvé un emploi (maintien du reliquat de droits).

SOMMAIRE

Création de nouveaux droits individuels pour sécuriser les parcours professionnels	p. 03
Protection sociale	p. 03
Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé	p. 03
Amélioration de la portabilité de la couverture santé prévoyance des demandeurs d'emploi	p. 03
Action sociale	p. 04
Accès au logement	p. 04
Formation et parcours professionnels	p. 04
Création d'un compte personnel de formation	p. 04
Conseil en évolution professionnelle	p. 04
Création d'une période de mobilité volontaire sécurisée	p. 05
Incitation financière pour certains bénéficiaires du CSP	p. 05
Articulation de la négociation sur la GPEC pour la développer avec d'autres mesures	p. 05
Assurance chômage	p. 06
Création d'un droit rechargeable à l'assurance chômage	p. 06
Majoration des contributions chômage pour les contrats précaires	p. 06
L'information renforcée sur la stratégie de l'entreprise pour les IRP	p. 07
Instances de représentation du personnel	p. 07
Nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise	p. 07
Nouvelle consultation du CE ou DP sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)	p. 07
Nouvelle consultation du CE en cas de fermeture de l'entreprise	p. 07
Création d'une base de données unique accessible en permanence pour le CE, CCE, les DP, le CHSCT et les DS	p. 08
Expertise encadrée	p. 08
Effets de seuils retardés	p. 09
Mise en place d'une instance de coordination des CHSCT	p. 09
Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance	p. 09
De nouveaux outils de flexibilité pour les entreprises	p. 10
Emploi	p. 10
Accords de maintien dans l'emploi pour faire face à de graves difficultés conjoncturelles	p. 10
Expérimentation du contrat de travail intermittent	p. 10
Réforme de l'activité partielle	p. 10
Refonte et unification de l'activité partielle (ou chômage partiel)	p. 10
Renforcement des engagements de l'employeur et de l'accès à la formation	p. 11
Mobilité interne	p. 11
Mobilité interne organisée dans un cadre négocié	p. 11
Refonte des procédures de licenciement collectifs	p. 11
Adaptation des accords de méthode	p. 11
Nouvelle procédure de licenciement collectif	p. 12
Nouvelle procédure d'information-consultation du CE	p. 12
Délai unique de notification des licenciements	p. 12
Lutte contre la précarité de l'emploi	p. 13
Temps partiel	p. 13
Temps partiel	p. 13
Autres mesures	p. 14
Contentieux prud'homal	p. 14
Prescription des actions en justice	p. 14
Conciliation prud'homale	p. 14

CRÉATION DE NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS POUR SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

PROTECTION SOCIALE

GÉNÉRALISATION DE LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DES FRAIS DE SANTÉ

 [article 1](#)

Mise en place d'une couverture complémentaire frais de santé pour tous grâce à un régime collectif et obligatoire de prévoyance :

- ▶ **au 1er juin 2013** : ouverture des négociations au niveau des branches. Obligation de respecter pour chaque garantie la couverture minimale de la loi et la participation au financement par l'employeur au moins à 50% ;
- ▶ **au 1er juillet 2014** : à défaut d'accord de branche **signé avant le 1er juillet 2014**, ouverture des négociations au niveau des entreprises sur la prévoyance dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- ▶ **au 1er janvier 2016** : à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, par décision unilatérale de l'employeur, tous les salariés devront bénéficier d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum pour le salarié un panier de soins dont le contenu sera défini par décret.



[Calendrier](#)

Au plus tard le 1er janvier 2016.

AMÉLIORATION DE LA PORTABILITÉ DE LA COUVERTURE SANTÉ PRÉVOYANCE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

 [article 1](#)

Afin de « garantir le maintien de l'accès à certains droits » après la rupture du contrat de travail, le mécanisme de portabilité mis en place par l'ANI du 11 janvier 2008 (modifié par avenant du 18 mai 2009) **est étendu à tous les employeurs et donc au secteur de l'ESS.**

- ▶ **Concernant le financement du maintien des garanties** : la possibilité prévue par l'accord de 2008 de financer la portabilité soit par cofinancement, soit par mutualisation est supprimée. **Seul le mécanisme de mutualisation est conservé** pour maintenir les garanties de l'ancien salarié **à titre gratuit.**
- ▶ **Concernant la durée du maintien** : prévue pour une durée maximum de neuf mois à compter de la date de cessation du contrat de travail et calculée proportionnellement à la durée du dernier contrat de travail, **cette période est portée à 12 mois maximum.**
- ▶ **S'agissant du montant des garanties** : l'ancien salarié ne pourrait percevoir des indemnités d'un montant supérieur aux allocations chômage qu'il aurait perçues pendant cette période



[Calendrier](#)

Délai 1er juin 2014 pour les frais de santé // Délai 1er juin 2016 pour la prévoyance.

ACTION SOCIALE

ACCÈS AU LOGEMENT

 [article 7](#)

Elargissement de la liste de bénéficiaires prioritaires des commissions d'information et d'action au logement aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, aux salariés dépourvus de logement, menacés d'expulsion sans relogement, hébergés ou logés temporairement dans un établissement ou un logement de transition, logés dans des locaux impropres à l'habitation ou présentant un caractère insalubre ou dangereux en présence d'un enfant mineur, aux salariés handicapés ou ayant à charge une personne présentant un handicap.

FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

CRÉATION D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

 [article 5](#)

Le compte personnel de formation universel et individuel sera **comptabilisé** en heures et **mobilisé** par la personne accédant à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Ce compte sera **transférable** en cas de changement ou de perte d'emploi et se substituerait au DIF.

Afin de garantir les droits des personnes dans leur parcours professionnel, le compte ne pourra pas être utilisé sans leur **accord exprès**.



[Calendrier pour la mise en œuvre de ce dispositif](#)

Concertation engagée avant le 1er juillet 2013 entre les régions, l'Etat et les partenaires sociaux ; ces derniers ont jusqu'au 1er janvier 2014 pour procéder aux adaptations nécessaires des dispositions conventionnelles interprofessionnelles actuellement en vigueur ; le Gouvernement devra présenter un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte et sur les conditions de sa substitution au DIF dans ce même délai.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

 [article 5](#)

Tout salarié pourra bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement sera mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie.

FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

CRÉATION D'UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

 *article 6*

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non pourra bénéficier d'une période de mobilité sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, sous réserve de l'accord de son employeur. Au terme de la période de mobilité volontaire, le salarié bénéficiera d'un droit de retour dans son emploi ou un emploi similaire avec garantie de rémunération.

En cas de deux refus consécutifs de cette période de mobilité par l'employeur, le salarié aura de droit accès à un CIF.

INCITATION FINANCIÈRE POUR CERTAINS BÉNÉFICIAIRES DU CSP

 *article 10*

Possibilité pour les personnes qui adhèrent au contrat de sécurisation professionnelle à titre expérimental à la fin d'un contrat précaire de bénéficier d'incitations financières. Cette mesure doit faire l'objet d'un accord conclu dans le cadre de l'Unedic et agréé.

ARTICULATION DE LA NÉGOCIATION SUR LA GPEC POUR LA DÉVELOPPER AVEC D'AUTRES MESURES

 *article 14*

Dans les entreprises de 300 salariés et plus

Articulation imposée : négociation engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences en particulier sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers et des compétences.

La négociation sur la GPEC intégrera les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise ; les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et aux moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI ; les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences. Pour les entreprises et groupes concernés, la négociation sur les modalités de mobilité professionnelle ou géographique interne, hors projet de réduction d'effectifs, s'inscrit également dans le cadre de la négociation sur la GPEC.

Thèmes de négociation facultatifs : les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC, les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC sur son territoire.

ASSURANCE CHÔMAGE

CRÉATION D'UN DROIT RECHARGEABLE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

 [article 10](#)

Les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi non épuisés à l'occasion d'une première période d'indemnisation seront pris en compte en tout ou partie lors d'une nouvelle période de chômage.



Calendrier

Dispositif qui sera intégré dans la future convention d'assurance chômage du 1er janvier 2014.

MAJORATION DES CONTRIBUTIONS CHÔMAGE POUR LES CONTRATS PRÉCAIRES

 [article 11](#)

L'accord relatif à l'indemnisation du chômage pourra majorer ou minorer les taux de contributions selon plusieurs critères : nature et durée du contrat de travail, motif du recours à un contrat de travail de ce type, âge du salarié, taille de l'entreprise.

L'INFORMATION RENFORCÉE SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE POUR LES IRP

INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

NOUVELLE CONSULTATION DU CE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

 *article 8*

Le comité d'entreprise sera consulté annuellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

La base de données unique accessible aux IRP sert de support de préparation à cette consultation.

Pour rendre son avis, le CE pourra se faire assister par un expert comptable de son choix ; l'expertise sera financée à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement.

L'avis du CE sera transmis aux organes de direction de l'entreprise dans des délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours.

NOUVELLE CONSULTATION DU CE OU DES DP SUR L'UTILISATION DU CRÉDIT D'IMPÔT COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE)

 *article 8*

Le comité d'entreprise ou les DP dans les entreprises de moins de 50 salariés seront informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi avant le 1er juillet de chaque année.

NOUVELLE CONSULTATION DU CE EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

 *article 19*

Le comité d'entreprise sera informé et consulté sur la recherche de repreneurs et l'offre de reprise. Il pourra se faire assister par un expert comptable de son choix.

Le CE rend son avis dans les délais prévus pour les licenciements collectifs.

INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

CRÉATION D'UNE BASE DE DONNÉES UNIQUE ACCESSIBLE EN PERMANENCE POUR LE CE, CCE, LES DP, LE CHSCT ET LES DS

 *article 8*

Cette base, régulièrement mise à jour, regroupera les informations économiques et sociales actuellement fournies au comité d'entreprise tout au long de l'année et comportera différentes rubriques : investissements, fonds propres et endettement, ensemble des éléments de rémunération des salariés et des dirigeants, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise notamment aides publiques et crédit d'impôt, sous-traitance, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe le cas échéant.

Possibilité d'adapter le contenu par accord collectif (branche, entreprise ou groupe).

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CE (conditions fixées par décret).



Calendrier

Délai de mise en place de 1 an pour les entreprises de + de 300 salariés et de 2 ans pour celles de moins de 300 salariés.

Au plus tard au 31 décembre 2016 pour mettre à disposition dans la base les rapports et informations transmis de manière récurrente.

EXPERTISE ENCADRÉE

 *article 8*

En cas de recours du CE à un expert-comptable ou un expert technique, celui-ci devra remettre son rapport dans un délai fixé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne pourra être prorogé que d'un commun accord.

Les délais dans lesquels l'expert pourra demander à l'employeur toutes informations nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette réponse seront fixés par accord ou à défaut par décret.

INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

EFFETS DE SEUILS RETARDÉS

 *article 23*

Pour les entreprises franchissant le seuil de 11 ou 50 salariés, le délai entre l'information des salariés par voie d'affichage de l'organisation des élections professionnelles et la tenue du premier tour de ces élections sera porté de 45 à 90 jours.

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés, l'employeur disposera d'un délai d'un an pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE prévues par la loi. Les modalités de cette disposition seront fixées par décret en Conseil d'État.

MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

 *article 8*

En cas de projet commun dans les entreprises pluri-établissements et comptant plusieurs CHSCT, l'employeur pourra mettre en place une instance unique de coordination de ces comités.

L'instance de coordination aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique et pourra rendre un avis sur le projet. Elle devra désigner l'expert agréé. L'expert devra remettre son rapport et l'Instance se prononcer dans des délais prévus par décret. À l'expiration de ces délais, l'instance sera réputée avoir été consultée. Les résultats de l'expertise seront transmis par l'employeur à l'ensemble des CHSCT concernés par le projet.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS L'ORGANE DE GOUVERNANCE

 *article 9*

Participation aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises (effectifs = 5000 salariés permanents en France) de représentants des salariés avec voix délibérative.



Calendrier

Mise en place au plus tard en 2014.

DE NOUVEAUX OUTILS DE FLEXIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES

EMPLOI

ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI POUR FAIRE FACE À DE GRAVES DIFFICULTÉS CONJECTURELLES

 **article 17**

En échange d'un engagement de maintien dans l'emploi, possibilité de conclure un accord d'entreprise majoritaire (50%) d'une durée maximale de deux ans prévoyant un aménagement du temps de travail, une baisse de la rémunération horaire ou mensuelle ne pouvant être inférieure au SMIC majoré de 20 %.

EXPÉRIMENTATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

 **article 24**

Possibilité donnée aux entreprises de moins de 50 salariés dans trois secteurs (les chocolatiers, le commerce d'article de sport et la formation) de recourir directement aux contrats de travail intermittent sans passer par un accord collectif mais après information des DP.



Calendrier

Expérimentation possible jusqu'au 31 décembre 2014.

RÉFORME DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

REFONTE ET UNIFICATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (OU CHÔMAGE PARTIEL)

 **article 16**

Réforme des modalités d'indemnisation de l'activité partielle : versement par l'employeur d'une indemnité horaire d'activité partielle et versement à l'employeur d'une allocation d'activité partielle financée par l'Etat et l'UNEDIC.

RÉFORME DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

RENFORCEMENT DES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'ACCÈS À LA FORMATION

 *article 16*

L'autorité administrative pourra définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur, en contrepartie de l'allocation qui lui est versée. Les modalités de souscription de ces engagements seront fixées par décret en Conseil d'État. Par ailleurs, les salariés placés en activité partielle pourront bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions de formation, d'orientation et de qualification prévues par le Code du travail. Celles-ci pourraient être réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

MOBILITÉ INTERNE

MOBILITÉ INTERNE ORGANISÉE DANS UN CADRE NÉGOCIÉ

 *article 14*

Par voie d'accord collectif d'entreprise, les employeurs pourront « imposer » une mobilité interne à leurs salariés. Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, cette négociation s'intègre à l'obligation de négociation sur la GPEC.

La négociation portera sur les modalités de la mobilité interne (limites géographiques, mesures d'accompagnement en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique, mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés refusant l'application de l'accord à leur contrat de travail).

En cas de refus du salarié de la mobilité, son licenciement sera prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvrira droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement prévues par l'accord.

REFONTE DES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIFS

ADAPTATION DES ACCORDS DE MÉTHODE

 *article 18*

L'accord de méthode pourra fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et dans lesquelles il peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration. En revanche, il ne pourra plus déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord ni anticiper le contenu de celui-ci. De même, il ne pourra plus organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe.

REFONTE DES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIFS

NOUVELLE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF

 *article 18*

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourra être élaboré soit par accord collectif majoritaire, soit le cas échéant par un document unilatéral de l'employeur, dans le respect de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Le PSE sera validé ou homologué par l'administration qui devra notifier sa décision dans un délai de 15 jours (si accord majoritaire) ou 21 jours (si document unilatéral). Ces délais sont réduits à 8 jours si redressement judiciaire et 4 jours si liquidation judiciaire.



Calendrier

Les règles d'élaboration du PSE changent dès le 1er juillet 2013.

NOUVELLE PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CE

 *article 18*

Au minimum deux réunions du CE espacées d'au moins 15 jours.

Avis du CE dans un délai de 2 à 4 mois en fonction du nombre de licenciements envisagés (sauf accord collectif prévoyant des délais différents). En l'absence d'avis, le CE est réputé avoir été consulté.

Possibilité pour le CE de faire appel à un expert qui devra rendre son rapport dans un délai de 15 jours avant la dernière réunion.

DÉLAI UNIQUE DE NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS

 *article 18*

30 jours à compter de la notification de la décision administrative ou de l'expiration des délais impartis à l'administration, quel que soit le nombre de licenciements envisagés.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

TEMPS PARTIEL

TEMPS PARTIEL

 *article 12*

A compter du 1er janvier 2014, instauration d'une durée minimale d'activité hebdomadaire de 24H. La possibilité de déroger à cette durée minimale est possible dans des cas très précis (par accord de branche étendu ou sur demande écrite et motivée du salarié).

Les étudiants de moins de 26 ans ne sont pas concernés.

Rémunération majorée de toutes les heures complémentaires : 10 % dans la limite de 1/10ème de la durée du travail, 25 % au-delà.

Possibilité de conclure un avenant pour augmenter temporairement la durée du travail du salarié (accord de branche étendu nécessaire).

Des négociations de branche devront être ouvertes sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'un tiers des effectifs occupe un emploi à temps partiel, dans les 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la loi. Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord dérogeant à la durée minimale, celle-ci ne sera applicable que si le salarié en fait la demande. L'employeur ne pourra s'y opposer qu'en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

L'impact de cette disposition pour certains secteurs d'activité de l'ESS se pose pleinement. Les dérogations prévues par les accords de branches étendus doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein et ne seront possibles qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Ces mesures risquent de poser de nombreuses difficultés d'organisation du travail pour les secteurs de l'aide à domicile, de l'animation, du sports et loisirs entre autres...

AUTRES MESURES

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

PRESCRIPTION DES ACTIONS EN JUSTICE

 Titre 7

Délai de 3 ans (et non plus 5 ans) pour agir en répétition ou en paiement des salaires, à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit.

Délai de 2 ans (et non plus 5 ans) pour contester l'exécution ou à la rupture d'un contrat de travail.

Les nouveaux délais s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi aux prescriptions en cours.

CONCILIATION PRUD'HOMALE

 article 21

Les salariés pourront mettre un terme définitif à un désaccord devant le bureau de conciliation en acceptant une indemnisation forfaitaire calculée selon un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès verbal constatant cet accord vaudra renonciation des parties à toutes réclamations ultérieures.

A défaut d'accord devant le bureau de conciliation, le juge du bureau de jugement devra justifier le montant des indemnités octroyées.



PREVOYANCE SANTE EPARGNE
RETRAITE INGENIERIE SOCIALE

CHORUM, la mutuelle 100% dédiée aux entreprises et aux salariés de l'Economie Sociale et Solidaire.



La mutuelle CHORUM, via CIDES son centre de ressources et d'action, vient de publier **10 fiches pratiques « ressources humaines »**.

Leur objectif : « **Outiller** » les responsables de petites et moyennes structures de l'ESS sur leurs obligations législatives en droit du travail, en protection sociale complémentaire, leur donner davantage de moyens d'agir sur leur méthode de recrutement, les informer sur les nouveaux dispositifs...



Commander gratuitement les fiches pratiques « ressources humaines » :

<http://cides.chorum.fr>

OBSERVATION & PROMOTION DE L'ESS | PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL
RESSOURCES HUMAINES | HANDICAP | ENTREPRENEURIAT SOCIAL

communication@chorum.fr
www.chorum.fr



Chorum, c'est :

Une offre de **prévoyance, santé, épargne, retraite et ingénierie sociale.**

Des garanties et des services dédiés **aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.**

Un réseau d'**experts ESS** implanté **sur tout le territoire.**

Chorum, en chiffres :

Plus de **17 000** structures adhérentes.

Plus de **26 000** établissements.

Plus de **800 000** assurés et ayants droit.

CIDES, c'est :

Le **centre de ressources et d'action** de CHORUM pour le développement de **l'emploi de qualité** dans l'ESS.

Des **outils et études** pour accompagner les professionnels de l'ESS.



RETROUVEZ LES ÉTUDES, LES OUTILS PRATIQUES, LES SERVICES AUX ADHÉRENTS :

<http://cides.chorum.fr> || contact@chorum.fr

CHORUM et son centre de ressources et d'action, CIDES

(Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale)

DOSSIER JURIDIQUE

Directrice de la publication : Brigitte Lesot [directrice générale]

Rédactrices : Marine Boyer [chef de projet Emploi et Ressources humaines], Josiane Xavier [attachée de direction chargée du Droit & des Affaires sociales]

Conception : Cyrille Le Floch [responsable Print & Multimedia]

CHORUM et CIDES

Siège : 56 - 60 rue Nationale, 75013 Paris - Tél : 01 56 61 47 49 - Email : communication@chorum.fr