

Note d'information août 2013

□ **Au 1^{er} janvier 2014**, plusieurs changements profonds vont intervenir. Vous trouverez ci-après les grandes lignes. Toutefois, les partenaires sociaux de chaque branche vont probablement négocier des aménagements, il faudra donc être patient pour connaître toutes les précisions relatives à chaque branche d'activité (Acteurs du lien social, Spectacle, Animation...).

A1. Travail à temps partiel : un minimum de 24 heures de travail par semaine.

Un salarié à temps partiel va désormais devoir travailler en principe au moins 24 heures par semaine. (Rappel : uniquement pour les contrats conclus à partir du 1/01/2014)

Ne sont pas concernés par cette mesure :

- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- les salariés dont le parcours d'insertion le justifie ;

Déjà **des exceptions** à cette règle sont prévues. En effet, une durée inférieure à cette durée minimale de 24 heures peut être fixée notamment lorsque :

- le salarié devra effectuer 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 de travail compatible avec ses études.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 : un régime transitoire. Sauf disposition conventionnelle contraire et **durant une période de 2 ans**, vous pouvez refuser au salarié **qui demande** cette durée minimale d'activité lorsque vous justifiez « d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».

A compter **du 1^{er} janvier 2016**, la durée minimale de travail **s'appliquera d'office** à tous les contrats de travail à temps partiel (nouveaux et anciens) sauf dérogations cités précédemment.

A2. Travail à temps partiel : majoration de salaire pour heures complémentaires

Actuellement, seules les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié ouvrent droit à une majoration de salaire (de 25 %).

A compter du 1^{er} janvier 2014, une majoration de salaire s'appliquera dès la première heure complémentaire.

Elle sera de :

- **10 %** pour les heures accomplies dans la limite de 1/10^e 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 %).

A3 Création d'un complément d'heures

Lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu le permet, il sera possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié.

Avantage : les heures accomplies dans la limite de cet avenant ne constitueront pas des heures complémentaires et ne seront donc pas concernées par la nouvelle majoration de 10 % (sauf disposition contraire dans l'accord de branche étendu). En revanche, les heures accomplies au-delà constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

Cette possibilité sera toutefois limitée à 8 avenants par salarié par an (sauf remplacement d'un salarié absent).

B1 La Création d'un CPF

La fin annoncée du DIF !!

Le CPF en place au 1^{er} janvier 2014 : dès son entrée sur le marché du travail, chaque personne disposera **d'un compte personnel de formation**. Ce compte comptabilise des heures qui peuvent être mobilisées par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Il est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. Précision à venir d'ici la fin de l'année.

C1 Cotisations de retraite complémentaire

Pour financer les retraites complémentaires, des hausses de cotisations Agirc (pour les cadres) et Arrco (pour les salariés) sont programmées. Dans le régime Arrco, au 1^{er} janvier 2014, pour la tranche 1, le taux de cotisation prélevé passe à 7,63 % en 2014 et à 20,13 % pour la tranche 2 (contre 7,50 % et 20 % en 2013). Au 1^{er} janvier 2015, ces taux s'élèveront respectivement à 7,75 % et à 20,25 %

D1 Cotisations à l'assurance chômage

Rappel : depuis le 1^{er} juillet 2013 les CDD dit 'courts' sont taxés :

- . 3 points pour les CDD de moins d'un mois
- . 1,5 point pour les CDD d'une durée comprise entre un et trois mois
- . 0,5 points pour les CDD d'usage de moins de trois mois

Les CDD de remplacement et saisonniers ne sont pas concernés par cette taxe. Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu, dans cette logique de modulation, d'inciter les employeurs à embaucher en CDI en supprimant toute contribution de l'employeur pendant 4 mois en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (dès lors que le CDI se poursuit au-delà de la période d'essai) et pendant 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.



RDV à la rentrée afin d'examiner d'ici là, les différents accords de branche à venir.