

Temps partiel : faisons le point !

Parmi les nombreux thèmes traités par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (licenciements économiques, mobilité, couverture complémentaire santé...) figure le temps partiel. Avec une innovation de taille : la fixation d'une durée de travail plancher en dessous de laquelle employer un salarié à temps partiel n'est plus possible sauf dans certains cas. Initialement prévue au 1^{er} janvier 2014, l'entrée en application de cette durée minimale devrait être reportée au 1^{er} juillet prochain.

L'occasion de faire le point sur les nouvelles règles à connaître en matière de temps partiel.

► Le principe : pas de contrat à moins de 24 h par semaine...

La loi de sécurisation de l'emploi pose pour principe qu'un contrat de travail à temps partiel doit prévoir une durée de travail au moins égale à 24 h hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel, soit au moins 104 h par mois, ou annuel, à savoir 1 102 h minimum).

À noter Cette obligation ne concerne pas les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, les titulaires de contrats aidés, les particuliers employeurs, les entreprises

de travail temporaire d'insertion et les associations intermédiaires.

► ... sauf dans certains cas

Par exception, il est possible d'employer pour une durée inférieure à 24 h par semaine :

- un étudiant de moins de 26 ans.
Condition : la durée du travail doit être compatible avec ses études;
- tout salarié qui en fait la demande pour pouvoir cumuler plusieurs activités (jusqu'à 24 h minimum de temps de travail) ou en raison de « contraintes personnelles ». Non définies par la loi, ces contraintes doivent être appréciées au cas par cas (nécessité de s'occuper d'un jeune enfant, d'un parent dépendant...). La demande doit être écrite et motivée. En cas d'accord de l'employeur, les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, un accord collectif de branche peut autoriser des temps partiels inférieurs à 24 h hebdomadaires, sous réserve de :

- prévoir des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités;
- faire l'objet d'un arrêté d'extension.

À ce jour, quelques branches ont signé un accord collectif sur ce thème (centres sociaux et culturels, enseignement privé...).

D'autres sont en cours de négociation, parfois avec difficultés...

► Le calendrier de mise en œuvre

Selon la loi de sécurisation de l'emploi, la durée minimale obligatoire s'applique :

- dès le 1^{er} janvier 2014 pour les contrats à temps partiel conclus à compter de cette date;
- au 1^{er} janvier 2016, pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014. Statu quo (provisoire) donc pour les contrats antérieurs à cette date, sauf demande du salarié qui, employé pour une durée inférieure à 24 h, souhaite augmenter son volume de travail jusqu'à ce seuil. L'employeur peut néanmoins refuser « compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».

Ce calendrier devrait toutefois être modifié : le projet de loi sur la formation professionnelle (en cours de discussion) contient une disposition aménageant la date d'entrée en vigueur de la durée minimale obligatoire.

Objectif : laisser aux branches le temps de négocier des accords collectifs sur le temps partiel. Si cette disposition est adoptée, l'obligation de durée minimale serait suspendue pour les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 avant d'entrer effectivement en vigueur au 1^{er} juillet 2014.

À savoir

► Heures complémentaires et compléments d'heures : quelle différence ?

« **Heures complémentaires** » : heures travaillées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue par son contrat de travail, dans la limite de 1/10^{ème} de cette durée. Chaque heure complémentaire doit faire l'objet d'une majoration de salaire d'au moins 10 %. Toutefois, un accord collectif peut porter le volume d'heures complémentaires autorisé jusqu'à 1/3 de la durée mentionnée dans le contrat. Dans ce cas, les heures accomplies au-delà de 1/10^{ème} de cette durée doivent être majorées de 25 % (ou au taux fixé par l'accord).

« **Compléments d'heures** » : possibilité introduite par la loi de sécurisation de l'emploi d'augmenter temporairement (par avenant au contrat de travail à temps partiel) la durée du travail du salarié. La rémunération des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant doit être majorée d'au moins 25 %. Condition préalable indispensable : les compléments d'heures doivent être autorisés par l'accord collectif de branche étendu dont l'entreprise relève.

À vos déclarations !

Après la DADS (déclaration annuelle des données sociales, support de déclaration de la taxe d'apprentissage et de la participation formation des entreprises de moins de 10 salariés), vient le temps de deux autres déclarations annuelles :

- **La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).** Remplie par les employeurs d'au moins 20 salariés et transmise avant le 1^{er} mars 2014 à l'AGEFIPH ([en ligne](#) ou par courrier), la DOETH retrace les actions menées en 2013 par l'entreprise en faveur des personnes handicapées (embauche, formation, appel à la sous-traitance...).
- **La déclaration « 2483 » des employeurs de 10 salariés et plus, récemment mise en ligne,** permettant à l'administration de vérifier l'utilisation, en 2013, de la participation à la formation professionnelle. À déposer au plus tard le 5 mai 2014 au service des impôts des entreprises. Encore obligatoire en 2015 (pour la participation 2014), cette formalité devrait disparaître dans sa forme actuelle : avec la réforme de la formation professionnelle (en cours de discussion), le système de contributions des entreprises devrait être profondément rénové.

Nouveau

► **Qualité en formation : l'AFNOR réactualise deux normes**

L'AFNOR vient de publier deux normes réactualisées :

- **La norme NF X50-760 « Formation professionnelle – Les informations essentielles sur l'offre de formation – Lisibilité de l'offre de formation »** dédiée aux organismes de formation souhaitant informer sur leur offre de façon claire et détaillée. Cette norme liste ainsi les informations à mettre en avant (sur l'organisme, l'action de formation...) et donne des indications sur le niveau d'exigence de rédaction ainsi que sur les preuves à fournir.
- **La norme NF X50-768 « Formation professionnelle – Conception d'un système d'évaluation de la formation – Lignes directrices »** propose aux différents acteurs de la formation professionnelle une méthodologie pour concevoir un système performant d'évaluation de la formation.

En savoir plus :

[www.afnor.org/NF_X50-760 et NF_X50-768](http://www.afnor.org/NF_X50-760_et_NF_X50-768)

L'AGEFIPH, acteur-clé de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap

Sauf à remplir totalement leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (6 % de l'effectif), les entreprises assujetties à la DOETH doivent verser une contribution à l'AGEFIPH (dont le montant varie selon différents paramètres : taille de l'entreprise, minorations accordées...). Grâce aux sommes collectées, l'AGEFIPH propose un ensemble d'aides financières et de services aux employeurs, aux acteurs de l'insertion et de la formation et aux travailleurs handicapés afin de favoriser leur accès à l'emploi et à la formation. À découvrir sur www.agefiph.fr

Le compte personnel de prévention de la pénibilité au JO

C'est fait : le compte personnel de prévention de la pénibilité est créé. La loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » (Journal officiel du 21 janvier) en pose les principes : ouverture aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà d'un certain seuil, attribution de points en fonction de l'exposition subie, utilisation pour un passage à temps partiel, avancer le départ à la retraite ou se former. Dans ce dernier cas, les points inscrits sur le compte seront convertis en heures de formation abondant le compte personnel de formation.

Quid de la mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau dispositif ? Elle est suspendue à la parution de décrets... et, pour la partie formation, au vote de la loi portant réforme de la formation professionnelle (en cours de discussion).

Autoentrepreneurs : quoi de neuf en 2014 ?

Deux chiffres à retenir :

- **32 900 € annuels** : c'est le montant du chiffre d'affaires (CA) à ne pas dépasser pour bénéficier du statut d'autoentrepreneur au titre d'activités de prestations de services et d'activités non commerciales (contre 32 600 € en 2013).
- **23,3 %** : c'est le taux des prélèvements sociaux calculé sur le montant du CA mensuel (contre 21,3 % en 2013).

Et du côté de la réforme annoncée du statut (réduction du CA pour y accéder et obligation de quitter le régime après quelques années d'exercice) ?

Elle ne figure plus dans le projet de loi sur l'artisanat et les très petites entreprises qui devait contenir ces dispositions... Sauf nouveau changement, la réforme n'est donc plus d'actualité.

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :
www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com