



Après les Réformes fiscales et notamment celle de la TVA (cf notre mail précédent), nous tenions à vous informer sur les Réformes SOCIALES qui entreront en vigueur dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2014, et dont les plus significatives sont :

- **Minimum Horaire de 24heures / semaine**
- **Majoration des heures complémentaires pour les temps partiels**
- **Mutuelle Obligatoire au 1/7/2014 pour certaines entreprises**
- **Instauration du C.I.C.E**

## Durée MINIMALE de travail de 24 heures Hebdomadaires

Afin de limiter le recours à des contrats à temps partiel de quelques heures par semaine, qui créent des situations de grande précarité pour leurs titulaires, la loi du 14 juin 2013 *fixe à 24 heures par semaine la durée minimale de travail du salarié à temps partiel ou, le cas échéant, à son équivalent mensuel (104 heures par mois)*

**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 ;
- les salariés des particuliers employeurs.

1. Cette durée minimale s'applique aux contrats à temps partiel conclus à compter du 1er janvier 2014.
2. Pour les contrats conclus AVANT le 1<sup>er</sup> Janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016 elle s'appliquera uniquement aux salariés qui en feront la demande...

A compter du 1er 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 (voir ci-dessous).

## Sera-t-il possible de travailler moins d'heures ?

Une durée de travail inférieure à 24 h par semaine (ou son équivalent) pourra être fixée à **la demande du salarié** pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités.

Cette demande devra être formulée par écrit par le SALARIE lui-même et motivée ; voici un exemple :

« Madame, Monsieur Le Gérant,  
pour des contraintes personnelles  
(ou pour me permettre de  
cumuler plusieurs activités) , je  
vous demande unilatéralement  
de bien vouloir accepter une  
dérogation à la loi du 14/6/2013  
instituant une durée minimale de  
travail de 24h/semaine..... »

Si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 24 heures (*sur demande du salarié ou en application d'un accord de branche étendu*), il sera obligatoire de regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

## Majoration de salaire dès la 1ere heure complémentaire

Pour les Temps Partiels, à compter du 1er janvier 2014, les heures complémentaires effectués dans la limite de 1/10e de l'horaire prévu au contrat seront majorées, **dès la première heure, à hauteur de 10 %, et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail.** Jusqu'au 31/12/2013, elles étaient payées au taux normal. Au-delà de 1/10eme de l'horaire le taux reste fixé à 25 % ( *sauf accord conventionnel plus favorable*)

## Mutuelle obligatoire

Si jusqu'ici, la complémentaire santé était instaurée par choix de l'employeur ou par application de la convention collective, la loi impose désormais sa **généralisation à toutes les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2016.**

**Mais cette obligation est ramenée au 1er juillet 2014 si vous disposez déjà d'une complémentaire santé pour une catégorie de vos salariés.**

Le Cabinet se tient évidemment à votre entière disposition pour établir un diagnostic personnalisé et vous accompagner. Au-delà du respect de vos obligations, nous vous aiderons à définir les besoins de votre entreprise et de vos salariés.

# C.I.C.E

Le nouveau crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est destiné à alléger les coûts salariaux des entreprises.

## **Montant & Calcul :**

Le CICE porte sur les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2013 aux salariés au cours d'une année civile **qui n'excèdent pas 2,5 fois le SMIC** (environ 42.000€ brut/an et par salarié) (les salaires versés aux dirigeants ne sont pas concernés) .

Le taux du CICE est fixé à 4 % au titre de 2013, puis à 6 % à compter du 1er janvier 2014. **Sont concernées, toutes les entreprises, soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.**

## **Comment utilise-t-on le CICE ?**

**Le CICE est imputé sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés.** En cas d'excédent de CICE, c'est-à-dire si le montant du CICE est supérieur à l'impôt dû, le contribuable bénéficie d'une créance sur l'Etat généralement remboursable.

L'expression « Usine à Gaz » trouve dans ce Crédit Impôt ses « Lettres de Noblesse » tant les décrets et la loi elle-même sont denses, ce qui explique que 45.000 entreprises (source Accoss) pourraient ne pas en profiter. **Néanmoins, le Cabinet à fait preuve de diligence et par conséquent chacun d'entre vous est à jour de ses obligations en matière de CICE ; vous pourrez bénéficier du CICE dès le mois d'avril 2014, au titre de l'impôt 2013.**

Bien entendu, le Cabinet reste à votre disposition pour répondre à vos questions, vous conseiller et vous indiquer les démarches à suivre. En espérant avoir répondu à vos attentes et à vos préoccupations de Chefs d'Entreprise, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Hubert LEFEVRE  
Expert-Comptable  
Commissaire aux Comptes

Fait à Marseille le 20/12/2013

