

Un groupe au service des CE

Expertise Comptable - Conseil - Formation

DES CHANGEMENTS POUR VOUS D'ICI MOINS DE 2 MOIS !

**A PARTIR DU 15 JUIN 2014 :
MISE EN PLACE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé la **base de données économiques et sociales**. Cette base de données unique (BDU) contient l'**ensemble des informations que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise**.

En pratique, une concertation - avec les différents acteurs : CE, CHSCT, DS - , préalable à la mise en place de la base de données unique, est indispensable pour fixer les modalités d'organisation et d'utilisation de la base.

La mise en place et la constitution de la BDU énoncées dans le décret diffèrent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Ainsi, dans moins de 2 mois, au 14 juin 2014, la BDU devra être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Si vous n'êtes pas encore convoqués pour ce faire, pensez à rappeler à votre employeur cette échéance et à l'inviter à vous concerter.

Quel est le rôle de la base de données unique ?

La base de données unique a pour fonction de mettre à la disposition des représentants du personnel (CE, CCE, CHSCT, DS) un ensemble d'informations portant au minimum sur 8 thèmes et dont le contenu est fixé par décret (décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013).

Les informations de la BDU contribuent à donner une **vision claire et globale** de la formation et **de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise**.

L'information du CE par l'employeur de l'alimentation de la BDU constitue **le point de départ du délai de consultation**.

La BDU est **le support de la nouvelle consultation** annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Attention : A terme, c'est par l'alimentation de la BDU que l'employeur transmettra au CE les informations communiquées de manière récurrente.

OFFRE

OFFRE DU MOMENT : ASSISTANCE POUR LA MISE EN PLACE DE LA BASE DE DONNÉES À 990 € AU LIEU DE 1900 €*

Afin de vous accompagner et de vous familiariser dès maintenant avec cette base de données, nous vous proposons une assistance à moindre coût si vous nous missionnez en parallèle sur l'examen des comptes annuels de votre entreprise.

Quels sont les enjeux et les impacts de la BDES ? Quel type d'informations doit-elle contenir ? Comment négocier avec la Direction pour enrichir son contenu ? Quelles sont les obligations de l'employeur quant à la mise à jour des informations ? Qui aura accès à cette base de données ? Quels sont les nouveaux droits en matière d'information et de consultation des IRP ?

A vos côtés, lors d'une réunion préparatoire, **nous passons ensemble en revue les informations devant figurer dans la base de données** telles que fixées par le décret du 27 décembre 2013 et les analysons.

Nous étudions ensemble la nécessité d'enrichir cette base de données par voie d'accord : soit par des informations supplémentaires, soit par un périmètre élargi (au niveau du groupe par exemple).

* Sous réserve de nous confier l'examen des comptes annuels de votre entreprise (mission financée par l'entreprise).

Offre valable jusqu'au 15 mai 2014.

Notre équipe est à votre disposition pour vous aider à mettre en place
votre base de données, de façon optimale.

N'hésitez pas à nous appeler, nous sommes à votre service !

Un groupe au service des CE

Expertise Comptable - Conseil - Formation

**A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2014 :
CHANGEMENT DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Des nouvelles dispositions concernant les contrats de travail à temps partiel !

En effet, ces dispositions vous concernent si vous employez, ou projetez d'employer, au CE des salariés à temps partiel et dont la durée du contrat est inférieure à 24 h hebdomadaire.

Jusqu'à la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les contrats à temps partiel n'étaient soumis à aucune obligation sur la durée minimale du temps de travail.

Les contrats à temps partiel devaient au minimum prévoir 24 heures de travail hebdomadaire à partir du 1^{er} janvier 2014.

Cette nouvelle disposition a toutefois été repoussée au 1^{er} juillet 2014 pour la conclusion de nouveaux contrats et sera obligatoirement applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour tous les contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2014 (sauf dérogations autorisées).

La nouvelle législation relative au temps partiel

Les changements apportés par la loi du 14 juin 2013 concernant les contrats de travail à temps partiel touchent principalement la durée minimale du temps de travail ainsi que la rémunération des heures complémentaires.

La durée minimale du temps partiel est fixée à 24 heures

Dans son nouvel article L. 3123-14-1, le code du travail précise :

«La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif [sur l'aménagement et la répartition du temps de travail]».

En résumé, **il ne vous est plus possible d'embaucher à partir du 1^{er} juillet 2014 tout nouveau salarié à temps partiel à moins de 104 heures/mensuel soit 24 heures de travail hebdomadaires**, sauf dérogations (cf. ci-dessous).

Trois types de dérogations existent néanmoins :

1 - Les dérogations de plein droit :

- Salariés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études,
- Salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires.

2 - Les dérogations par accord de branche étendu :

- Mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre une durée globale à temps complet,
- Regroupement des heures par journées ou demi-journées complètes.

3 - Les dérogations sur demande écrite et motivée du salarié :

- Le salarié cumule d'autres emplois, et totalise donc plus de 24 h par semaine de travail ; attention toutefois, si le salarié venait à perdre l'un de ses emplois, l(es) autre(s) employeur(s) doi(ven)t pouvoir être en capacité de compenser cette perte d'emploi,
- Le salarié ne souhaite pas travailler plus que la durée inférieure aux 24h que vous lui proposez, pour contraintes personnelles motivées. Le salarié garde néanmoins la possibilité de renoncer à ces contraintes à tout moment et de demander à travailler 24 h hebdomadaires au minimum.

Pour tous les contrats à temps partiel inférieurs à 24 h par semaine et antérieurs à cette date, ceux-ci devront faire l'objet d'un avenant au plus tard au 1^{er} janvier 2016 ; à moins que le salarié ne dispose d'une dérogation de plein droit ou par accord de branche (cf cas 1 et 2 sus-évoqués). Il faudra qu'il émette une demande écrite et motivée, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou qui soit au moins égale à 24 heures.

Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2016, pour les contrats en cours, le salarié pourra demander à passer à 24 heures par semaines et l'employeur peut se réserver un droit de refus.

**Notre équipe est à votre disposition pour vous aider
dans la mise en conformité de vos contrats.
N'hésitez pas à nous appeler, nous sommes à votre service !**