

> **La Cnamts s'engage** à simplifier les démarches des entreprises et des assurés

> **Une durée minimale de travail à temps partiel dérogatoire** dans l'immobilier

> **Temps partiel dans l'animation** : une durée minimale bien inférieure à la loi

> **Revalorisation des salaires** dans les équipements thermiques

> **Ikea** aménage le travail à temps partiel

SÉCURITÉ SOCIALE

La Cnamts s'engage à simplifier les démarches des entreprises et des assurés

Une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2014-2017 a été signée par l'assurance maladie et l'État, le 6 août 2014.

Parmi différents engagements, la Cnamts s'engage notamment à renforcer la dématérialisation des échanges avec les entreprises.

Garantir à tous les assurés un accès réel aux droits et aux soins, assurer un service performant et une relation de qualité avec les usagers, contribuer à la stratégie nationale de santé et à l'efficacité du système de soins, ainsi que renforcer l'efficacité collective de l'assurance maladie et conforter la performance des Ugecam. Tels sont les quatre objectifs majeurs fixés à l'assurance maladie dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) qu'elle a signée le 6 août 2014 avec l'État pour la période 2014-2017. La COG définit aussi les moyens alloués à la Cnamts sur cette période.

Garantir à tous les assurés un accès réel aux droits et aux soins

Pour garantir l'accès aux soins, la Cnam et l'État s'engagent à « simplifier les démarches des assurés en favorisant la continuité des droits ». À ce titre, la Cnam entreprend de mettre en œuvre les nouvelles conditions d'ouverture de droits aux prestations en nature issues du décret n° 2013-1260 du 27 décembre 2013 (v. l'actualité n° 16499 du 2 janvier 2014).

Elle propose aussi plusieurs mesures de simplification, telles que :

– aligner l'ouverture de droit à la CMU de base sur l'année civile ;

– proposer un allègement des formalités administratives pour les chômeurs ayant épuisé leur droit à indemnisation ;

– étudier la possibilité de centraliser l'affiliation des salariés étrangers travaillant en France et, le cas échéant, mettre en place une organisation dédiée.

Afin d'améliorer le recours aux prestations, notamment à la CMU-C et à l'ACS, la Cnam participera à l'expérimentation d'un dossier de demande simplifiée de prestations sociales (DDS), mais aussi à son évaluation et aux travaux préparatoires à son déploiement éventuel. Afin de lutter contre le non-recours principalement dû à la complexité des démarches, l'assurance maladie devra présenter aux pouvoirs publics des mesures de simplification, comme une évolution de l'assiette à retenir pour l'examen des ressources de l'assuré ou un allègement des procédures d'attribution et de renouvellement des droits pour les publics dont les ressources sont stables (retraités aux revenus modestes par exemple). L'objectif étant d'augmenter le nombre de bénéficiaire de la CMU-C et de l'ACS, de respectivement 5 % et 12 % pour 2014.

Autre objectif pour la Cnam : réduire les délais de paiement de la première IJ (non subrogée), de 33 jours actuellement à 30 jours calendaires.

Enfin, de nouvelles mesures de simplification des conditions d'ouverture des droits et de calcul des indemnités journalières maladie, maternité et AT-MP devraient être proposées. La COG prévoit « qu'une nouvelle mesure interviendra prochainement pour faciliter l'ouverture de droits aux prestations en

espèces des travailleurs modestes », indique la COG.

Assurer un service performant et une relation de qualité avec les employeurs

Dans un objectif de mise en œuvre d'une relation simplifiée et de qualité avec les employeurs, la Cnam poursuivra la dématérialisation des échanges. Ainsi, de nouvelles modalités d'échanges dématérialisés, « mieux adaptés aux usages propres à chaque type d'entreprise », devraient être déployés, à l'instar de la dématérialisation des attestations de salaires, déjà opérationnelle. L'assurance maladie accompagnera

POURSUITE DES RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS À LA CNAMTS

Selon la COG, sur 9 600 départs à la retraite prévus, 4 490 postes ne seront pas remplacés, ce qui représente un taux de remplacement d'environ de 53 % sur la période 2014-2017. Au total, l'assurance maladie subirait une perte d'effectif d'environ 6 %. Par ailleurs, si le nombre de départs ainsi projeté est différent de celui initialement envisagé sur la période de la COG, les dépenses de personnels réellement engagées seront ajustées sur l'année 2017, en tenant compte à la fois de l'application sur les prévisions de départ en retraite du non-remplacement d'un départ sur deux et du nombre des emplois liés aux nouvelles missions intégrés à la COG et à la réalisation des objectifs fixés dans la convention.

aussi le déploiement de la **déclaration sociale nominative** (DSN).

Enfin, elle expérimentera un **nouveau service téléphonique employeur** couvrant les deux branches d'activité de l'assurance maladie (**maladie et AT-MP**) et, en fonction de son évaluation, déploiera des **plateformes de services dédiées** sur l'ensemble du territoire afin de simplifier et améliorer l'accès à l'information et la réponse aux demandes.

Renforcer la lutte contre les fraudes

Près de 600 M€ de fraudes ont été détectés et stoppés au cours de la COG 2010-2013. Forts de ce bilan, la Cnam et l'État souhaitent poursuivre et renforcer la lutte contre la fraude. À cet

égard, l'assurance maladie optimisera ses moyens de détection de la fraude (structuration et homogénéisation de la gestion des signalements de fraudes, diffusion de nouveaux outils et méthodes, etc.) et mettra en œuvre de **nouvelles techniques de détection et d'investigation**, via notamment :

- le droit de **communication bancaire** permettant de renforcer les contrôles auprès des bénéficiaires de la CMU-C et de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) ;
- des programmes de contrôles pour mieux sanctionner les usages abusifs de **carte Vitale** ou des attestations de droit ;
- le renforcement de la politique de contrôle des **prestations** versées à

l'étranger, telles que les rentes et les pensions d'invalidité.

L'État s'engage à envisager des dispositions législatives et réglementaires permettant d'améliorer les actions menées par la Cnam, par exemple réviser le **montant des peines « planchers »** ou adapter le montant des seuils au-dessus desquels les organismes doivent engager une action pénale. L'État et la Cnam entreprennent ainsi de stopper et détecter 220 M€ en fin de COG. ■

Convention d'objectifs et de gestion entre l'État et la Cnamts 2014-2017

 EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

TEMPS DE TRAVAIL

Une durée minimale de travail à temps partiel dérogatoire dans l'immobilier

La convention collective de l'immobilier, du 9 septembre 1988, est complétée par des dispositions relatives au temps partiel, qui dérogent à la durée minimale de 24 heures, désormais prévue par le Code du travail. Un avenant majoritaire a, en effet, été signé sur ce thème, le 1^{er} juillet dernier.

Quatre organisations patronales de l'immobilier – dont la Fnaim, la Fédération des sociétés immobilières et foncières et le Syndicat des résidences de tourisme – et les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO, ont conclu, le 1^{er} juillet 2014, un avenant 62, majoritaire, sur le travail à temps partiel. Ce texte actualise le CCN de l'immobilier pour fixer une durée minimale pour le travail à temps partiel inférieure à celle prévue par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Le secteur comptant 16 % de salariés travaillant à temps partiel, notamment dans des activités liées au tourisme et à la location saisonnière.

Une durée minimale de huit heures par semaine dans certains cas

Le préambule de l'avenant rappelle les contraintes spécifiques que subissent certains secteurs de la branche. C'est le cas de l'activité de location touristique, qui a recours à des emplois de quelques heures par semaine.

Par dérogation au Code du travail, une **durée minimale** conventionnelle **inférieure à 24 heures** par semaine est donc

fixée dans deux situations :

- la conclusion d'un **CDD pour le remplacement** d'un salarié travaillant moins de 24 heures ;
- des **activités assurées** par les **secteurs de locations touristiques** ou de **courte durée**.

Dans ce second cas, la durée plancher spécifique (inférieure à 24 heures par semaine) ne concerne que les **personnels de ménage**, les salariés effectuant les « **états des lieux** » ainsi que le **personnel d'accueil, de réception**, si le service ne fonctionne pas en continu, 24 heures sur 24.

La durée dérogatoire est fixée à **8 heures hebdomadaires** (34 heures par mois). Il est toutefois rappelé que le **CDD de remplacement** doit stipuler une durée du travail au moins égale à celle du salarié remplacé.

Des contreparties à la dérogation

En contrepartie à la dérogation, l'avenant assure aux salariés la **régularité des horaires** de travail et prévoit un **regroupement** du temps de travail en journées complètes ou demi-journées d'au moins 4 heures.

Par ailleurs, le texte **limite** le recours à la **coupure** de la **journée**, selon deux modalités.

Les salariés qui travaillent à la **réception** ou à la **restauration** peuvent se voir imposer, le cas échéant, une **coupure** comprise entre **2 à 4 heures**. Mais, dans ce cas, les intéressés ne peuvent être soumis à une durée hebdomadaire de tra-

vail de moins 24 heures. D'autre part, une **prime de coupure**, forfaitaire, fixée à 4€ par coupure de plus de 2 heures, est mise en place.

L'avenant prévoit encore que, pour les salariés travaillant moins de 24 heures par semaine, la **participation** de l'employeur aux **frais de transport** sera calculée sur un taux d'emploi de 24 heures. Enfin, l'accord revient sur le droit à formation des salariés à temps partiel ainsi que sur la priorité d'accès à un temps complet ou à un complément d'activité.

Le complément d'heures par avenant

Les signataires organisent la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail, par avenant au contrat de travail, mais dans la limite de **six avenants** et d'une durée maximale globale de **16 semaines** par année civile (hors cas de remplacement d'un salarié absent). L'accord crée une **majoration conventionnelle** de **10 %** de la rémunération des heures de travail réalisées dans le cadre d'un avenant de ce type (majoration légale de 25 % pour les heures accomplies au-delà de la durée prévue par l'avenant). Il précise enfin les modalités d'accès aux avenants compléments d'heures, notamment le recueil des souhaits des salariés. ■

Avenant du 1^{er} juillet 2014 sur le temps partiel dans l'immobilier

 EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

Temps partiel dans l'animation : une durée minimale bien inférieure à la loi

Les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont conclu, en juin et juillet derniers, deux accords mettant en place une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire à la loi pour les salariés à temps partiel.

La mise en œuvre des **dérogations à la durée minimale légale** de travail à temps partiel sera organisée dans l'animation par deux avenants. Le premier, conclu le 23 juin par le Conseil national des employeurs d'avenir et la CFDT, FO et l'Unsa, concerne les animateurs techniciens et professeurs. Le second, du 25 juillet, actuellement ratifié par le CNEA, la CFDT et FO, modifie les dispositions générales. À noter que c'est le **second avenant** qui fixe les règles traitant du **cumul d'une activité** relevant de l'annexe 1 (grille spécifique) avec une autre relevant de la grille générale de la CCN du 28 juin 1988.

Ces textes ont été négociés dans une branche où, rappellent les signataires, une « immense part des contrats de travail à temps partiel » est conclue pour une durée « largement inférieure » à la nouvelle durée minimale légale de 24 heures. La mutualisation des emplois, notamment grâce à la création de groupements d'employeurs, devra donc être « une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi ». Rappelons qu'un avenant 137 de septembre 2011 relatif à la modulation du temps partiel a été étendu en février 2013 pour favoriser une augmentation de la durée du travail.

Des durées dérogatoires évolutives

Pour les salariés à temps partiel relevant du statut spécifique des **animateurs techniciens et professeurs**, l'avenant 148 prévoit un horaire minimal de service (temps passé en face à face avec le public) de **deux heures par semaine**, pour tout nouveau contrat signé. Cette durée minimale est applicable au plus tôt à compter du 1^{er} octobre 2014 pour les contrats en cours.

Quant aux **autres salariés**, l'avenant 150 prévoit des **durées minimales différenciées** en fonction des **effectifs** de l'établissement de rattachement, qui évoluent en trois étapes. Ainsi, dans les **établissements les plus petits**, ayant moins de six salariés en ETP (effectifs équivalent temps plein), la durée du travail minimale est de 4 heures jusque fin 2015, 6 heures en 2016 et 2017 et de 10 heures à partir du 1^{er} janvier 2018. Dans les établissements de **plus de dix à 49 ETP**, la durée minimale est de 8 heures jusque fin 2015, de 10 heures en 2016 et 2017 et de 14 heures à partir du 1^{er} janvier 2018.

Par **exception** à cet échéancier, il est prévu, pour les entreprises de plus de dix ETP et de moins de 300 ETP, une **liste des emplois** pour lesquels la **durée minimale restera fixée à 10 heures**, quelle que soit la taille de l'établissement, y compris **postérieurement au 1^{er} janvier 2016**. Cette liste inclut le personnel d'entretien, de ménage, de service, le personnel de maintenance et le personnel de restauration et cuisine.

Compléments d'heures

Les deux avenants stipulent que les **heures complémentaires** sont rémunérées avec une **majoration de 25 %** dès la

première heure. Tous deux comportent aussi des dispositions sur les **compléments d'heures**. L'avenant 148 précise ainsi que toutes les heures effectuées dans ce cadre sont majorées de 25 %. L'avenant 150 crée un système de majoration spécifique, en fonction des motifs d'utilisation. Ainsi, en cas d'un recours au complément au titre d'un accroissement temporaire d'activité, d'une activité saisonnière, le salaire de base conventionnel de toutes les heures effectuées est majoré de 15 %. En cas de remplacement, le remplaçant perçoit mensuellement une prime de 10 % du salaire de base.

Cumul d'activités

L'avenant 150 complète l'annexe 1 de la CCN pour prendre en compte le cas d'un cumul d'activités. Il s'agit, indiquent les signataires, de **favoriser l'emploi des personnels** relevant de la grille spécifique, en tenant compte de la prise en charge simultanée de fonctions de coordination, de direction, voire d'animation post et périscolaires. Ce type de cumul, selon l'avenant, correspond à des **situations professionnelles en nombre croissant**, du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités. L'avenant 150 crée un **nouvel article (art. 1.4.10)** dans l'**annexe 1**, portant sur les mentions à faire figurer dans le contrat de travail, sur la définition de l'horaire contractuel et sur le mode de rémunération du cumul. ■

Avenants du 23 juin et du 25 juillet 2014 relatifs au travail à temps partiel dans l'animation

EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

RÉMUNÉRATION

Revalorisation des salaires dans les équipements thermiques

Les salaires des personnels, non cadres et cadres des équipements thermiques sont revalorisés par deux accords du 26 juin, déposés le 22 août. Ces accords actualisent ainsi des grilles fixées en dernier lieu par des recommandations patronales.

Dans une branche dont les dispositions salariales applicables en dernier lieu résultaient de recommandations patronales, les partenaires sociaux – côté patronal, la Fedene (Fédération des services énergie environnement), et, côté syndicats de salariés, la CFDT, la CFE-

CGC et la CFTC – sont parvenus à conclure deux accords salariaux. Signés le 26 juin 2014, ils actualisent l'un les **salaires conventionnels des ouvriers et Etam** de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (CCN du 7 février 1979), l'autre les salaires

des cadres des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (CCN du 3 mai 1983).

Ces accords, applicables au 1^{er} juillet 2014, ont été déposés le 22 août dernier.

Les deux accords réaffirment la volonté des signataires de voir respecter le principe d'égalité professionnelle et renvoient, pour ce faire, à l'accord (étendu) du 30 mars 2011 (*v. Bref social n° 15863 du 23 mai 2011*).

Garanties annuelles des non-cadres

En application de l'article 21.2 de la CCN des non-cadres, le **saire minimum mensuel garanti** de branche

(SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à **1 459 € par mois** à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par conséquent, la nouvelle grille de **rémunérations minimales annuelles** professionnelles garanties (RMAPG) débute à **17 946 €** au niveau 1. Les quatre niveaux suivants (niveaux 2 à 5) sont portés à 18 234 €, 19 007 €, 20 193 € et 21 360 €. La grille atteint, au niveau 9, **30 142 €**.

Par ailleurs, une décision unilatérale de la Fedene, du 11 juillet 2014, porte la **prime de quart** (poste complet de jour) à 3,80 € et l'**indemnité de panier** (au taux plein) à 6,30 €. Enfin, la Fedene indique que, conformément à l'article 25.7 de la CCN, le montant de l'in-

demnité compensatrice de transport est porté à 1,41 €.

Dispositions concernant les cadres

La valeur du point des personnels cadres est portée à **35,80 € au 1^{er} juillet 2014**. Les **rémunérations minimales annuelles** professionnelles garanties débutent à **26 420 €** au coefficient 60 et à 29 943 € au coefficient 68. Le reste de la grille s'échelonne entre 33 025 € et 79 261 €. ■

Accords du 26 juin 2014 sur les salaires dans les équipements thermiques



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Statut collectif de l'hospitalisation privée à but non lucratif. L'avenant 2014-02 signé le 21 mai 2014, par la Fehap, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC (*v. l'actualité n° 16604 du 5 juin 2014*), est agréé par arrêté paru le 9 août. Les mêmes parties ont conclu un additif à cet avenant, le 8 juillet, sur les modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité, qu'il contient. Ces dispositions passeront en commission nationale d'agrément dès septembre, indique la Fehap.

Salaires dans les cabinets dentaires. Le *BO-CC 2014 27* publie deux accords du 24 avril 2014 relatifs aux salaires, dans le cadre de la CCN du 17 janvier 1992. Le premier fixe une grille au 1^{er} janvier 2014 prenant en compte l'évolution du smic. Le second, qui comporte des mesures spécifiques de revalorisation pour les emplois de secrétaire technique, d'assistant dentaire, d'aide dentaire et de prothésiste dentaire, fixe une grille au 1^{er} mai 2014. L'avis signalant la procédure d'extension de ces deux accords est paru au *JO* du 22 juillet 2014.

Agréments d'accords du secteur social et médico-social à but non lucratif. Les *JO* des 9 août, 12 août, 20 août publient des arrêtés d'agrément d'accords concernant les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif. Ainsi, est agréé (*JO du 12 août*) un avenant du 28 mars 2014 à la CCN du 15 mars 1966, relatif à la formation des salariés sans qualification.

➤ Législation et réglementation

Les employeurs ont jusqu'au 30 septembre pour choisir le taux unique de cotisation AT-MP. Le taux de la cotisation AT-MP est déterminé chaque année. L'entreprise qui relève d'une tarification mixte ou individuelle (20 salariés et plus) peut opter pour le calcul d'un taux unique pour l'ensemble de ses établissements appartenant à la même catégorie de risque (hors Alsace-Moselle, où la tarification unique s'applique obligatoirement). Pour exercer ce droit d'option, elle doit adresser une LRAR à la Carsat de son siège social ou, à défaut, de son principal établissement sis en France (*v. le dossier juridique -AT- n° 08/2013 du 11 janvier 2013*). Pour une entrée en application au 1^{er} janvier 2015, cette demande doit être adressée au plus tard le mardi 30 septembre 2014.

Cotisation maladie des étudiants. Le montant de la cotisation est de 213 € pour l'année 2014-2015. Les étudiants boursiers en sont exonérés de droit. L'exonération peut être décidée à titre exceptionnel dans d'autres cas par une commission ad hoc (*arr. du 5 août 2014, JO 8 août, NOR: AFSS1419197A*).

Agrément des accords locaux et des décisions unilatérales des régimes de sécurité sociale. La réglementation relative à l'agrément ministériel des accords collectifs dans le régime général, la MSA ou le RSI est aménagée par un décret du 19 août. Une procédure d'agrément implicite est instituée. Par ailleurs, sont désormais soumises à l'agrément du ministre chargé de la sécurité sociale et, pour les organismes de MSA, du ministre de l'agriculture, les décisions des directeurs des organismes de sécurité sociale prises pour la mise en œuvre des dispositions législatives relevant de thèmes de la négociation obligatoire. Enfin, la procédure de suspension par l'État, dans le cadre du contrôle de la légalité, des décisions prises par les directeurs touchant à des domaines ne relevant pas de la négociation collective obligatoire, est précisée (*D. n° 2014-934 du 19 août 2014, JO 22 août*).

Composition du Copanef. Un décret du 22 août a fixé la composition du « Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle », institué par la loi « Formation » du 5 mars 2014. Dans l'attente de la première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau national et interprofessionnel qui interviendra en 2017, la CGPME dispose de trois représentants, le Medef six et l'UPA un seul, et la CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC deux chacune. En 2017, la répartition des sièges entre les deux collèges sera fixée par arrêté du ministre du Travail. Le Copanef est notamment chargé de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et de mener à bien l'élaboration de la liste des formations éligibles au CPF au niveau national et interprofessionnel. Il s'est réuni pour la première fois le 2 septembre sur fond de dissensions au sein de la partie patronale (*v. page 5*) (*D. n° 2014-966 du 22 août 2014, JO 27 août*).

Politique sociale

Le gouvernement engagera sa responsabilité le 16 septembre

Le Conseil des ministres a autorisé Manuel Valls à engager la responsabilité de son gouvernement sur une déclaration de politique générale présentée le mardi 16 septembre devant le Parlement, a annoncé, le 3 septembre, l'Élysée. Cet engagement du gouvernement Valls II, formé le 26 août, aura donc lieu pendant la session extraordinaire du parlement, qui s'ouvrira le 9 septembre, et précédera la conférence de presse semestrielle du chef de l'État, annoncée le 18 (avec l'AFP).

Emploi et chômage

Contrôle des chômeurs : les déclarations de Rebsamen provoquent un tollé syndical

Les syndicats ont fortement réagi à la demande de François Rebsamen à Pôle emploi de renforcer ses contrôles pour vérifier que les chômeurs cherchent bien un emploi. « Je suis atterré », a réagi le numéro un de la CFDT, Laurent Berger, qui a jusqu'à présent soutenu les réformes du gouvernement, jugeant ces propos « scandaleux » et « stigmatisants ». Éric Aubin, membre de la direction de la CGT, a déploré que « la seule solution que trouve le gouvernement pour faire baisser la courbe du chômage » soit de « sanctionner les demandeurs d'emploi ». Il a remis en cause le chiffre de 350 000 emplois non pourvus, regrettant que le gouvernement reprenne des arguments déjà entendus sous la présidence Sarkozy. Le secrétaire général de la CGT, Thierry Lepaon, a estimé, le 2 septembre, que les propos du ministre du Travail étaient « une provocation de plus » et faisaient partie d'une « offensive » globale du gouvernement en cette rentrée contre les salariés. FO est « abasourdie ». « Si la politique de l'emploi de notre gouvernement c'est simplement stigmatiser des chômeurs, franchement, je trouve que c'est assez pathétique », a regretté Stéphane Lardy, secrétaire confédéral. Quant à la secrétaire générale de la FSU, Bernadette Groison, elle a jugé « malvenue et désolante » la déclaration de François Rebsamen. Le syndicat SNU Pôle emploi a jugé « détestable qu'une fois de plus les demandeurs d'emploi soient stigmatisés de la sorte [...], comme au bon vieux temps du sarkozisme ». De son côté, l'Union syndicale Solidaires déclare que, « poursuivant

son offensive de séduction du Medef et des milieux d'affaire, le gouvernement, par la voix du ministre du Travail, s'en prend aujourd'hui directement aux chômeurs en mettant en cause leur volonté de retrouver un emploi ». François Rebsamen « préfère tenter de s'attaquer au thermomètre plutôt qu'aux causes profondes de ce désastre social qui fait basculer une large partie de la population dans une grande précarité ». Le MNCP, Mouvement national des chômeurs et précaires, « abasourdi », estime que les gouvernements, qu'ils soient de gauche ou de droite, « tiennent le même discours ». « On dit aux chômeurs, « tout est de votre faute, vous êtes malhonnêtes, fraudeurs, au mieux feignants » », juge Pierre-Édouard Magnan, délégué fédéral (avec l'AFP).

Rebsamen affirme qu'il ne veut pas stigmatiser les chômeurs

Le ministre du Travail, François Rebsamen, a affirmé, le 2 septembre, qu'il ne voulait pas « stigmatiser les chômeurs » mais seulement « rappeler la loi », lorsqu'il a demandé à Pôle emploi de « renforcer les contrôles » sur les recherches réelles d'emploi (v. l'actualité n° 16661 du 3 septembre 2014), ajoutant ne pas « comprendre l'emballement médiatique ». Le ministre du Travail a assuré que, « quand la gauche est là, elle ne harcèle pas les chômeurs ». « Je ne demande que l'application de la loi », a-t-il insisté. Un peu plus tôt, l'entourage du ministre avait rappelé que « ces contrôles existent déjà » et qu'« aucun nouveau dispositif n'est prévu » (avec l'AFP).

Temps de travail

Polémique sur le travail dominical : divergences dans le camp patronal...

Le Medef se montre favorable à une ouverture encadrée des magasins le dimanche, estimant que « l'ouverture des magasins le dimanche et le soir est susceptible de créer des milliers d'emplois et de générer de l'activité, ainsi que l'a démontré l'étude conduite par McKinsey voilà quelques semaines ». Selon le Medef, « alors que la croissance est à l'arrêt, il faut dépasser les corporatismes et les postures. L'ouverture des magasins le dimanche et le soir doit être encadrée mais simplifiée et étendue là où un consensus social existe. Le recours aux ordonnances permettrait d'avancer rapidement dès lors que le texte proposé aura été discuté avec les différentes parties prenantes ». En revanche, le prési-

dent de l'UPA, Jean-Pierre Crouzet, s'est dit opposé au travail du dimanche. Pour lui, c'est « le 7 sur 7 qui conduit au 24 sur 24 ». Cela « va faire des déplacements de population vers les centres commerciaux périphériques au détriment des centres villes. C'est la disparition de milliers d'emplois ». Même discours pour la CGPME, qui redoute de voir « sacrifié le commerce indépendant » (avec l'AFP).

... l'Unsa privilégie le dialogue pour aboutir à des règles...

Sur la question du travail le dimanche, l'Unsa privilégie le dialogue et la négociation pour aboutir à des règles. En effet, elle estime, le 3 septembre, que si, pour des motifs économiques valables, des professions doivent par exception travailler le dimanche, cela doit faire l'objet de textes réglementaires qui évitent une généralisation abusive, l'existence de milliers d'emplois dans les petits commerces pouvant être remise en cause. Pour les salariés dont les entreprises ou les services travaillent le dimanche, des contreparties doivent leur être accordées avec la garantie du repos hebdomadaire, insiste par ailleurs l'Unsa.

... Solidaires s'oppose à toute discussion

« Ni ordonnance ni concertation : nous refusons que soit dégradée la situation de millions de salariés du commerce, en particulier les femmes, déjà fortement précarisées ». Pour l'Union syndicale Solidaires et son syndicat SUD-Commerce, « c'est à la préparation d'une journée unitaire de grève dans ce secteur qu'il faut s'atteler ainsi qu'à des mobilisations interprofessionnelles, en particulier dans les territoires concernés ».

Formation

Le Copanef s'installe sur fond de tensions dans le camp patronal

Comme prévu, le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) s'est installé le 2 septembre 2014 (v. l'actualité n° 16633 du 18 juillet 2014). Au cours de sa première séance les membres du comité ont élu Christian Janin (CFDT) comme président et Florence Poivey (Medef) comme vice-présidente. Malgré les menaces exprimées en juillet, ni l'UPA ni la CGPME n'ont appliqué une politique de la chaise vide, et le comité a pu délibérer. Mais l'installation du Copanef ne s'est pas faite dans la sérénité, et les contestations portant sur la répartition des sièges au sein de la partie patronale ne se sont pas éteintes

durant l'été. En effet, ce sont trois représentants de l'UPA qui se sont présentés à la réunion, alors que le décret 2014-966 du 22 août 2014, qui fixe la composition du comité, leur accorde un unique siège (v. page 4). L'UPA a en outre introduit, dès le 29 août, un recours devant le Conseil d'État contestant la légalité du décret. Les représentants de l'artisanat estiment notamment que le texte « est entaché d'incompétence dans la mesure où le ministre n'était pas habilité à fixer, même à titre temporaire, les règles de répartition des sièges au sein du Copanef ». Il instituerait en outre une rupture d'égalité entre les organisations d'employeurs. La CGPME, qui dispose de trois sièges, devrait elle aussi rapidement contester en justice les six représentants accordés au Medef par le décret.

Syndicats

Desaffiliation du SNSPP de la CFTC et affiliation à FO

Le Syndicat national des sapeurs-pompiers professionnels (syndicat majoritaire chez les sapeurs-pompiers professionnels) s'est désaffilié de la CFTC et s'est affilié à FO. Désormais, FO sera présent dans tous les départements, notamment lors des prochaines élections aux instances représentatives des sapeurs-pompiers professionnels du 4 décembre 2014.

Secteurs

Formation dans le secteur sanitaire et social à but non lucratif

La CGT-FO annonce que la négociation sur la formation dans la branche Unifed du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, démarre le 3 septembre. Elle regrette qu'elle ne s'ouvre qu'aujourd'hui, alors qu'une négociation précédente sur ce thème, en 2011, avait échoué. Pour FO, avant toute négociation sur les dispositifs de formation issus de la loi du 5 mars 2014, il faut « déterminer une contribution conventionnelle obligatoire permettant une réelle mutualisation des fonds au bénéfice de la qualification des salariés [...] Dans ce cadre, FO revendique le maintien des actuels taux de contribution pour l'ensemble des établissements et services du secteur ». Le syndicat rappelle que le niveau de financement actuel atteint 1,75 % dans les structures de 1 à 19 salariés et 2,3 % dans celles de plus de 20 salariés. Le syndicat estime que, en deçà de ces taux, « il serait illu-

soire, voire mensonger, de prétendre qu'une véritable politique de branche puisse être mise en œuvre ».

Entreprises

SNCM: le conseil de surveillance approuve 10 millions € d'avance de trésorerie promis par l'État

Le conseil de surveillance de la SNCM a approuvé, le 2 septembre, une convention permettant le versement par l'État de 10 millions d'€ d'avance de trésorerie. Il s'agissait là de la dernière échéance des 30 millions promis par le gouvernement. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) doit rendre, le 4 septembre, sa décision sur la légalité des aides accordées par la France à la SNCM en 2002, puis lors de sa privatisation en 2006. Le tribunal de l'UE avait qualifié ces aides d'illégales, et exigé leur remboursement, mais la SNCM a fait appel de cette décision. Un recours que l'avocat général de la CJUE avait proposé, en janvier, de rejeter (avec l'AFP).

L'avenir d'Arc International dépend d'un classement en « site amiante »

La CFE-CGC chimie annonce, le 3 septembre, que le CE d'Arc International a été informé que le fonds d'investissement HIG Capital France a signé une clause d'exclusivité pour acquérir la majorité de son capital, sous condition que le site verrier d'Arques soit classé en site amiante. Selon la CFE-CGC, si aucune précision n'a été donnée sur l'apport de la BPI (Banque publique d'investissement) dans l'opération, la direction d'Arc est confiante sur la reconnaissance amiante par les pouvoirs publics, ajoutant que si cette reconnaissance n'était pas acquise, l'entreprise passerait inéluctablement en redressement judiciaire. Les partenaires sociaux d'Arc ont d'ores et déjà signé un accord-cadre, visant à assurer la pérennité de l'activité du site industriel d'Arques et à définir l'accompagnement des salariés, partant en retraite anticipée, dans le cadre de l'éventuel classement amiante, précisait le quotidien *La Voix du Nord*, le 20 juin dernier. Selon la CGC, même si la finalisation du dossier devrait intervenir avant la fin 2014, même si la direction d'Arc International répète que le chômage partiel pourrait s'arrêter, « celui-ci risque de perdurer jusque fin 2014, d'autant que les syndicats n'ont connaissance d'aucun nouveau business plan ». Cependant, la CFE-CGC salue une avancée pour la continuation de

l'activité, mais regrette qu'Arc passe sous capitaux étrangers.

Des ex-verriers de Givors réclament réparation devant les prud'hommes

Soixante anciens verriers de Givors (Rhône) ont assigné, le 2 septembre, le groupe O-I Manufacturing devant les prud'hommes de Lyon pour obtenir une indemnisation des préjudices causés et des attestations d'exposition aux produits toxiques. Le conseil a mis sa décision en délibéré au 20 janvier, en garantissant aux plaignants qu'il ne solliciterait pas le départage d'un juge professionnel, qui aurait pour effet de prolonger les délais. Confrontés à un nombre croissant de cancers, ces anciens verriers travaillant pour le groupe Danone réclament 20 000 € chacun pour le préjudice d'anxiété pour l'exposition à l'amiante, et 20 000 € chacun pour l'exposition aux substances CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Ils demandent également que le dernier reprenneur de BSN Glasspack, le groupe O-I Manufacturing, leur remette des attestations d'exposition aux CMR afin qu'ils puissent bénéficier d'un suivi médical post-professionnel. Ils pourront ainsi obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle du fait de l'exposition aux CMR et ainsi d'obtenir la couverture des soins par la caisse du régime professionnel et non plus celle du régime général (avec l'AFP).

Cooper Standard: les syndicats demandent des garanties pour l'emploi

Les syndicats de l'usine Standard Cooper France de Rennes (900 salariés) ont demandé, le 1^{er} septembre, à l'équipementier automobile des « garanties pour l'emploi de tous les salariés du site », alors qu'un projet de réorganisation menace, selon eux, plusieurs centaines de postes. Dans une lettre ouverte au directeur de CSF France, Sylvain Broux, les syndicats CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et Unsa demandent la tenue d'un comité central d'entreprise. Ils s'inquiètent des conséquences d'un plan prévoyant le regroupement des actuels sites de Rennes et de Vitry (environ 650 salariés) à Domagné, une petite localité située entre ces deux villes. Cette réorganisation, annoncée par la direction en juillet 2013, mais toujours non suivie d'effets, « risque, selon Bernard Langevin, porte-parole de l'intersyndicale, d'entraîner la disparition d'au moins 300 emplois » à Rennes (avec l'AFP).



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Coupric (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de service actualités, chef de rubrique travail-emploi), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Sarah Bonnamy, Anne Buis, Énora Coadou, Catherine Leroy, Marie Sautier,

Vincent Szyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Annick Blyau (maquettiste). Conception graphique : Primo&Primo. Premier rédacteur graphiste : Yvon Larguier. Infographiste : François Le Quellec. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est éditée par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 300 000 000 € - 1, rue Eugène et Armand Peugeot, 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1116T80984. Abonnement (offre intégrale) : 1 106,76 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 2,35 € TTC. Impression-roulage : BRI, ZI des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : août 2014. ISSN 0294-8168. Ce numéro comporte 12 pages dont 2 pages de publicité. Abonnements : 0 825 08 08 00 - adv@wolters-kluwer.fr - Service lecteurs : 01 76 73 39 75 (Fax : 01 76 73 48 86) Internet : lecteurs@wk-rh.fr - Rédaction : 01 76 73 30 00 (Fax : 01 76 73 48 82) Internet : http://www.wk-rh.fr

n° 16662

Jeudi 4 septembre 2014

// le dossier convention
collectiveIkea aménage le travail
à temps partiel

Un accord relatif au travail à temps partiel a été conclu, le 19 juin entre la direction des Meubles IKEA France et les syndicats, afin, précisent les signataires, « d'adapter et de réviser les dispositions » applicables dans l'entreprise compte tenu de la loi du 14 juin relative à la sécurisation de l'emploi. L'accord fixe ainsi la durée minimale de travail à 25 heures par semaine et vise également à apporter davantage de souplesse dans l'organisation du temps partiel. Il s'applique depuis le 1^{er} septembre aux quelque 10 000 collaborateurs.

A fin de se mettre en conformité avec les dispositions de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui instituent une durée minimale de 24 heures par semaine pour le travail à temps partiel, la société Meubles Ikea a engagé une négociation avec les syndicats pour réviser les dispositions conventionnelles issues d'un accord du 31 juillet 2007. Cette négociation a abouti à un accord signé, le 19 juin 2014 par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO. Ce texte, tout en fixant la durée minimale hebdomadaire de travail à 25 heures, a aussi pour objet, soulignent les signataires, « de moderniser le dispositif de recours à temps partiel afin d'en simplifier le fonctionnement, la compréhension et la mise en œuvre au sein de l'entreprise ». Ce nouvel aménagement du temps de travail, poursuivent-ils, doit également « permettre à chaque collaborateur de déterminer librement le cadre d'appréciation hebdomadaire ou annuel de son temps de travail ».

1 Encadrement du travail à temps partiel**DURÉE MINIMALE****> Le principe**

Rappelant que le travail à temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, les signataires fixent la durée minimale de travail à **25 heures par semaine** – soit une heure de plus que la durée minimale retenue par la loi du

14 juin 2013 – « ou l'équivalent annuel au sein de l'entreprise Ikea ». Par ailleurs, la **durée de travail effectif** pendant les jours travaillés est d'au moins **quatre heures** durant la **semaine** et **cinq heures** le **dimanche**. Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'avec l'accord du salarié.

À NOTER Pour les collaborateurs à temps partiel, précisent les signataires, la journée de travail ne doit pas comporter de coupure définie comme « toute interruption du travail prévue au planning d'une durée supérieure à une heure ».

> Les dérogations contractuelles

Outre les dispositions légales énumérées dans l'accord, les signataires prévoient d'autres possibilités de dérogations contractuelles à cette durée minimale, en visant :
– les collaborateurs recrutés en vue de **compléter les horaires** de travail de collaborateurs ayant dû, en raison de contraintes personnelles, solliciter un **temps partiel** d'une durée inférieure à 25 heures, pour la durée du temps libéré par la réduction de travail de ces collaborateurs ;
– les collaborateurs recrutés pour **remplacer un collaborateur** dont le contrat de travail est **suspendu** et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 25 heures, pour le temps de travail correspondant à celui du collaborateur remplacé.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Tout collaborateur « soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une **transformation** de son emploi en emploi à temps partiel ».

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL

07 / 14

▣ Gestion des demandes

La **demande**, remise en main propre contre signature (ou par courrier électronique avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec AR) doit indiquer le **nombre d'heures souhaitées** ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée).

À réception de la demande, l'employeur, qui devra répondre « avec la plus grande diligence », dispose d'un **délai de deux mois pour répondre**, soit par lettre recommandée avec AR, soit par remise en main propre contre signature.

À défaut de réponse, la demande sera considérée comme « **acceptée tacitement** ».

En cas de **refus**, indique l'accord, « la réponse sera objectivement **motivée** et indiquera expressément la situation des emplois disponibles au sein du service, du département ou de l'établissement de rattachement de la personne, ainsi que les éventuelles conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise eu égard à son budget prévisionnel ».

▣ Situations particulières

L'accord envisage deux cas particuliers de demande de temps partiel ou de modification de celui-ci.

Évolution d'un collaborateur à temps partiel vers la durée minimum de 25 heures

Dans le cas où un collaborateur demande à passer d'un « temps contrat **inférieur à 25 heures** à un temps contrat de **25 heures minimum** », Ikea s'engage à répondre **favorablement** à cette requête dans un délai maximum de trois mois.

En cas d'**impossibilité** d'augmentation du volume horaire dans le poste de travail de l'intéressé, un volume équivalent d'heures pourra être proposé « selon l'ordre de priorité suivant : heures disponibles au sein du service, heures disponibles au sein du département et heures disponibles au sein de l'établissement ».

Temps partiel pour raisons familiales

Dans le cas d'une demande de passage d'un temps complet à temps partiel « pour des raisons familiales », la réponse d'Ikea devra intervenir dans un **délai maximum de deux mois**.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail devra être établi, précisant la ou les périodes non travaillées et, « le cas échéant, si le collaborateur et Ikea sont d'accord, le lissage de la rémunération sur l'année ».

Le responsable ne pourra modifier les dates fixées qu'avec accord du collaborateur et sur la base d'un nouvel avenant.

▣ Notification des horaires

Les horaires de travail des collaborateurs à temps partiel devront leur être notifiés par écrit ou voie électronique **15 jours minimum avant**, sauf accord de l'intéressé. Toutefois, ce délai pourra être réduit à sept jours dans le cas exceptionnel de remplacement d'une absence non prévue (hors congés, formation, etc.) ou de travaux urgents « tels que prévus par l'article L. 3132-4 du Code du Travail ».

Par ailleurs, les signataires s'engagent « à tenir compte des **impératifs familiaux et personnels** des collaborateurs concernant ces modifications des horaires de travail », lesquels devront leur être communiqués « par tout moyen vérifiable (papier ou électroniques) ».

2 Organisation du temps partiel

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions de la loi, les signataires « conviennent que l'organisation et le régime du temps partiel au sein d'Ikea doivent permettre à chaque collaborateur de déterminer librement le cadre d'appréciation hebdomadaire ou annuel de son temps de travail ». L'accord prévoit ainsi deux types d'organisation du travail.

LE TEMPS PARTIEL NON MODULÉ

Dans ce cadre, « le contrat de travail à temps partiel est établi en fonction d'un **horaire de référence hebdomadaire** afin de permettre notamment », précise l'accord, « au collaborateur qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois ».

▣ Mentions obligatoires du contrat de travail

Outre l'horaire de référence hebdomadaire, d'autres éléments doivent figurer sur le contrat de travail, « de la façon la plus précise possible ». Il s'agit :

- des modalités selon lesquelles les jours et la durée du travail pour **chaque journée travaillée** seront organisés sur la semaine ;
- les cas dans lesquels une **modification** de la **répartition** des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux **heures complémentaires** et leur nombre maximum, soit l'équivalent de la durée de travail conventionnelle hebdomadaire d'un temps complet dans l'entreprise ;
- la **priorité** dont bénéficient les collaborateurs à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à **temps complet** pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie ou d'un emploi équivalent,
- des conséquences en matière de **protection sociale** de l'activité à temps partiel, lesquelles devront figurer dans une annexe au contrat de travail.

▣ Régime des heures effectuées au-delà de 25 heures

L'accord s'attache à encadrer la gestion des heures complémentaires et du complément d'heures.

Le complément d'heures

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut proposer au collaborateur à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire. Le refus d'effectuer ce complément ne peut, précise, l'accord, « entraîner aucune sanction ou licenciement ».

> Durée et rémunération

En dehors des cas de remplacement d'un collaborateur nommé désigné, **huit compléments d'heures** peuvent être cumulés par an et par salarié, avec une durée qui « ne pourra être supérieure à un total de **quatre mois** (12 semaines) ». Les heures travaillées dans le cadre des compléments sont payées avec une **majoration** de 10 %.

> Gestion des candidatures

Dans l'hypothèse où plusieurs candidatures transmises à l'employeur correspondent à la qualification souhaitée, les **collaborateurs ayant les horaires les plus faibles** bénéficieront du dispositif, à l'exception de ceux dont l'horaire de travail est inférieur à 24 heures. Ceux-ci bénéficieront d'une priorité dans un second temps.

> Conclusion d'un avenant au contrat de travail

Le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément devra être formalisé dans un **avenant** qui indiquera la majoration prévue, la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. De plus, une **information** correspondant à la nature de l'emploi souhaité sera faite à chaque collaborateur concerné au sein de l'établissement. Celle-ci indiquera la durée du complément d'heure et la date d'effet, le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois et la rémunération de ces heures intégrant la majoration de 10 %.

Les heures complémentaires.

Rappelant que le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, les signataires portent à **25 % la majoration** de ces heures dès la première heure complémentaire (contre 10 % pour les cinq premières heures dans la branche).

À NOTER Les signataires entendent rappeler le principe de « revalorisation du contrat de travail à temps partiel » prévue à l'article L. 3123-15 du Code du travail. Il prévoit que, si pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, le salarié effectue plus de deux heures complémentaires par semaine, son horaire contractuel est modifié. Cette réévaluation de la durée du travail ne peut avoir lieu que si le salarié donne son accord et après le respect d'un préavis de sept jours. En outre, précise l'accord, « l'horaire modifié doit être égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajoutée la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes ».

TEMPS PARTIEL MODULÉ

Le salarié à temps partiel a la possibilité, sur la base du **volontariat** d'opter pour le régime de modulation, dont la période, précise l'accord, « est fixée à **une année complète**, décomptée du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante. Elle devra comporter des semaines civiles entières ». En outre, le contrat de travail des collaborateurs couvert par ce régime doit comprendre une référence à l'horaire hebdomadaire de référence.

Encadrement de la durée du travail

En cas de variation hebdomadaire

Dans cette hypothèse, la possibilité de **reporter les heures de travail d'une semaine** sur l'autre ne doit pas

avoir pour effet de porter le **crédit au-delà de 65 heures** et le **débit en deçà de 30 heures** ». Par ailleurs, la variation hebdomadaire de la durée du travail par rapport à l'horaire de référence hebdomadaire stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée.

Bilan de fin de période

Afin de prendre en compte la fluctuation annuelle des horaires, « qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire hebdomadaire de référence, l'accord institue « un **compteur de modulation** », dont la finalité est notamment d'assurer au collaborateur « une **rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire** réellement effectué sur le mois en question ». En cas de **compteur positif** à la fin de l'année fiscale, la rémunération des heures complémentaires accomplie au-delà de la durée annuelle prévue sera majorée selon les dispositions de l'article L. 3123-19, soit une rémunération à 125 %.

Par ailleurs, dans l'hypothèse du **départ d'un collaborateur en cours d'année**, hors le départ en retraite, et lorsque le collaborateur n'aura pas accompli la totalité des heures prévues sur la période de modulation, « sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail en fin de cycle ».

Effet sur la rémunération

« Pour accompagner la modulation de leur temps de travail, une **prime mensuelle** qui correspond à 2,5 % du salaire de base sera attribuée aux collaborateurs à temps partiel.

Sortie du régime de modulation

Le collaborateur qui souhaite sortir du régime de modulation doit adresser un **courrier** remis en main propre à la DRH avant le 1^{er} mai de l'année en cours pour l'année fiscale suivante. L'employeur est tenu d'**accepter cette demande** et doit la formaliser par un avenant au contrat de travail. Le collaborateur perd alors les droits et les avantages liés au régime de modulation à compter de l'année fiscale suivante.

À titre transitoire, les personnes souhaitant sortir du régime de modulation au titre de l'année fiscale 2015 devront le faire avant le 1^{er} août 2014 selon les mêmes modalités.

Accord du 19 juin 2014 relatif au travail à temps partiel au sein de Meubles Ikea France



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

Incontournable

pour les professionnels RH, les avocats et les étudiants

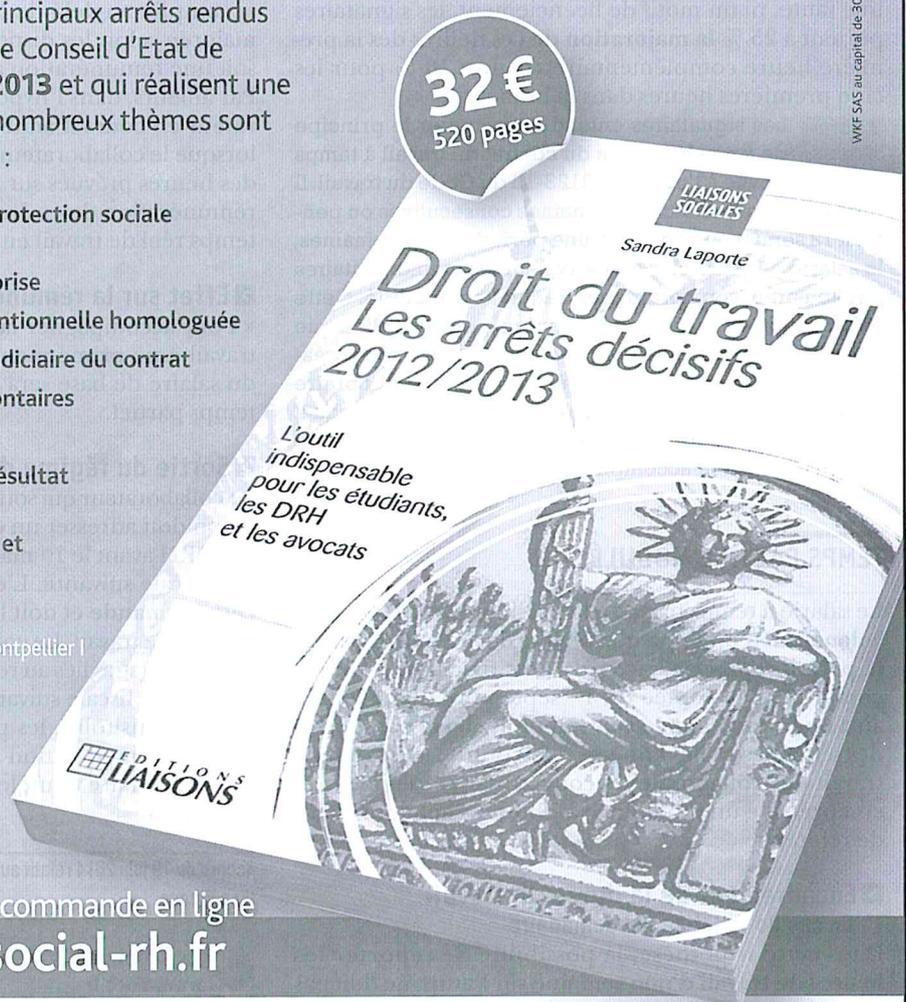
**LIAISONS
SOCIALES**

Recense et commente les principaux arrêts rendus par la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat de **septembre 2012 à juillet 2013** et qui réalisent une avancée en droit social. De nombreux thèmes sont abordés et particulièrement :

- Avantages catégoriels de protection sociale complémentaire
- Liberté religieuse en entreprise
- Recours à la rupture conventionnelle homologuée
- Prise d'acte et résiliation judiciaire du contrat
- PSE et plan de départs volontaires
- Période d'essai
- Obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur
- Représentativité syndicale et élections professionnelles

Préface : Paul-Henri ANTONMATTEI, professeur de droit à l'université de Montpellier I

Auteur :
Sandra LAPORTE est chef de rubrique jurisprudence à *Liaisons Sociales Quotidien*



PORT OFFERT pour toute commande en ligne
www.librairie-social-rh.fr

Par correspondance, bon à retourner accompagné de votre règlement : Wolters Kluwer France, Service VPC - CP 408
1, rue Eugène et Armand Peugeot 92856 Rueil - Malmaison cedex - Tél. 01 76 73 30 82 - Fax. 01 76 73 48 88

002641102

OUI, je souhaite recevoir l'ouvrage
Droit du travail, les arrêts décisifs 2012/2013 - (Réf. 80968)

32 € ^{TTC} x	<input type="text"/>	=	<input type="text"/>	€
Participation aux frais d'envoi** :			<input type="text"/>	5 €
Soit un TOTAL de :			<input type="text"/>	€ ^{TTC}

Ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters-Kluwer France

Wolters Kluwer France
TVA 5,5 %
Valables en France métropolitaine.
Pour l'étranger et les Dom-Tom, nous consulter.

Nom : _____ Prénom : _____

Fonction : _____

Société : _____ Adresse : _____

Code Postal : [] [] [] [] [] Ville : _____

Tél. (facultatif) : [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] e-mail : _____

Date : [] [] [] [] [] []

Signature : _____

Conformément à la loi Informatique et Libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS - service VPC.

WKF SAS au capital de 300 000 € - TVA FR 55 480 081906 RCS Nanterre

[SL-FT]

A_DT_ARD_A4_09-13_N