

Accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi : quelles conséquences pour les TPE ?

Un accord interprofessionnel a été signé par les partenaires sociaux, le 11 janvier 2013, afin de donner de la souplesse aux entreprises tout en sécurisant l'emploi. Quelles sont les principales mesures qui concernent les TPE ?

- Généralisation des mutuelles

Au plus tard le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront proposer une mutuelle à leurs salariés, elle sera financée 50% employeur et 50% salarié ; des accords collectifs, de branche ou d'entreprise, pourront les instituer avant cette date.

- Majoration des cotisations pour les CDD

Une augmentation importante de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage va intervenir :

- **7 %** pour un CDD de moins d'un mois ;
- **5,5 %** pour un CDD dont la durée est entre 1 et 3 mois ;
- **4,5 % pour un CDD de moins de 3 mois conclus dans un secteur d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDD, appelés contrats d'usage** (par exemple : restauration, spectacles...).

Son ainsi concernés les CDD pour surcroît d'activité auquel les TPE recourent assez souvent, du fait de l'absence de visibilité pour leur activité.

Ne sont pas concernés: les CDD saisonniers et les CDD de remplacement, dont le remplacement du chef d'entreprise. Si un CDI est conclu à l'issue du CDD, la cotisation supplémentaire n'est pas due.

- Travail à temps partiel

La durée minimale d'activité d'un contrat à temps partiel sera de **24 heures par semaine**. Ne sont pas concernés les particuliers employeurs. Mais les entreprises qui emploient, par exemple, une femme de ménage pour quelques heures par semaine le seront !

Une négociation devra s'ouvrir dans les branches sur le temps partiel, éventuellement pour déroger à ces dispositions. A défaut, la mesure s'appliquera au plus tard le 1er janvier 2014.

Les heures complémentaires devront être majorées dans les conditions suivantes :

- Heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de l'horaire contractuel : **majoration de 10 %** (pas de majoration actuellement) ;
- Heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % : majoration de 25% (comme actuellement).

Un accord de branche étendu pourra autoriser les dépassements ponctuels (8 par an) de la durée du travail du salarié à temps partiel, par avenant de « complément d'heures ». Toutes ces heures seront majorées de 25 %. Sans accord de branche étendu sur ce point, ce complément d'heures ne sera pas possible.