

TOUT NOUVEAU...



Temps partiel

Une organisation spécifique pour la coiffure

Le principe légal

La loi du 14 juin 2013 prévoit une durée légale minimale de travail de 24 heures hebdomadaires, soit 104 heures mensuelles, pour tout salarié à temps partiel employé dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée supérieure à sept jours. Une dérogation légale très encadrée existe : sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des « contraintes personnelles » ou pour lui permettre de « cumuler plusieurs activités ».

Une dérogation plus large pour la coiffure

Les partenaires sociaux dont le CNEC viennent de mettre en place (avenant 38 de la convention collective du 21 janvier 2016) une dérogation conventionnelle à cette durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Cet accord de branche devrait être étendu sous peu. Objectif ? Des garanties d'organisation du travail adaptées à la coiffure.

Comment ça marche ?

La dérogation conventionnelle permet d'abaisser la durée minimale de travail à temps partiel à 16 heures hebdomadaires, soit 69,33 heures mensuelles, sous condition que les horaires de travail soient exclusi-

vement répartis sur les journées du vendredi et du samedi, à raison de 8 heures sur chaque journée.

Quelle en est la contrepartie ?

Le salarié bénéficie d'une prime égale à 5% du salaire de base. Une ligne distincte l'indique sur le bulletin de paie. Important : cette prime est également prévue pour les salariés ayant demandé à bénéficier de la dérogation légale.

Comment faire en cas de dépassement d'heures ?

Un préalable : différencier les heures complémentaires des compléments d'heures.

- Les heures complémentaires sont celles effectuées par le salarié à la demande de l'employeur avec des limites de durée. Il est important que tout soit prévu dans le contrat de travail. Ces heures sont majorées de 12% dans la limite d'un dixième de la durée contractuelle (au-delà, de 25%).
- Les compléments d'heures correspondent à des heures accomplies au-delà de la durée contractuelle initiale et prévues dans le cadre d'un avenant temporaire au contrat de travail. La majoration est alors de 15%.

Pour en savoir plus, contactez le CNEC au 01 58 36 17 80.

ACTIONS



Franck Provost, à la veille de sa rencontre avec Myriam El Khomri

Prochainement, Franck Provost, président du CNEC, sera reçu par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Si le projet de réforme du travail est au cœur des mouvances actuelles, Franck Provost tient à évoquer tous les thèmes liés au secteur de la coiffure, à son dynamisme mais aussi à ses difficultés. En point d'orgue : la nécessité d'une même exigence de qualification, le brevet professionnel (BP), pour toutes les formes d'exercice de la profession.

Le CNEC, adhérent de la CGPME

Syndicat patronal de premier plan, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) bénéficie d'une reconnaissance unanime.

Porte-parole des intérêts des PME et des TPE, ses dirigeants rencontrent les pouvoirs publics et les élus au plus haut niveau et font entendre leur position pour défendre les intérêts des entrepreneurs. C'est pourquoi, le CNEC est adhérent et partenaire de la CGPME.





L'entretien professionnel, de quoi s'agit-il ?

D'une nouvelle obligation pour tout employeur de rencontrer chaque salarié tous les deux ans dans le cadre d'un entretien formalisé. Son objectif ? Déterminer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Important: il ne s'agit pas d'évaluer le travail du collaborateur, ses performances, de fixer des objectifs ou pour le salarié de négocier son salaire.

C'est une discussion ouverte entre l'employeur et le salarié : pour faciliter l'échange, vous aurez préparé un dossier relatant le parcours du collaborateur, mis sur le papier des perspectives d'évolution, les moyens nécessaires pour amener des axes de progression, les formations envisageables (délai, durée, financement)... Prévoyez environ deux heures d'entretien sur le temps de travail dont la dernière demi-heure sera consacrée à la rédaction en commun du compte rendu. Une copie de ce document doit être remise au salarié. Pour faire simple, élaborer une grille type d'intervention que vous aurez aménagé au cas par cas.

Vous n'avez pas encore procédé à ces entretiens qui auraient dû être réalisés au plus tard début mars 2016 pour tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté ? Mieux vaut tard que jamais. La loi ne prévoit pas de sanction particulière pour les entreprises de moins de cin-

quante salariés, mais sachez qu'en cas de litige, le non-respect de cette obligation sera sanctionné par les tribunaux. **Et n'oubliez pas...**

1

• **d'inscrire cette obligation** d'entretien professionnel dans tout contrat de travail ;

2

• **de réaliser un entretien** professionnel au retour d'une salariée après un congé maternité, un congé parental d'éducation, un congé d'adoption, un arrêt pour longue maladie...

3

• **d'organiser** également cet entretien **avec les salariés** en contrat de professionnalisation et d'apprentissage ;

4

• tous les six ans, de **prévoir un état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié de ces entretiens obligatoires et surtout d'apprécier s'il a suivi à minima une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE), obtenu une progression salariale ou professionnelle.

N'hésitez pas à contacter le CNEC au 01 58 36 17 80.

ZOOM



L'aide à l'embauche PME, le b.a.-ba

LE PRINCIPE ? Depuis le 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, toutes les embauches réalisées bénéficient d'une aide trimestrielle de 500 euros durant les deux premières années du contrat, soit 4 000 euros au total (pour les contrats de plus de deux ans).

POUR QUELLES ENTREPRISES ? Toutes les entreprises de moins de 250 salariés.

QUEL TYPE DE RECRUTEMENT ? Les salariés en CDI, CDD de plus de six mois, et également, la transformation d'un CDD en CDI ou un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à six mois.

POUR QUEL PLAFOND DE SALAIRE ? Au jour de l'embauche effective du salarié, pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,3 Smic (soit 1 909 euros bruts par mois). Le montant de l'aide est proratisé pour les salariés à temps partiel.

À NOTER : cette aide est cumulable avec d'autres dispositifs notamment la réduction générale sur les bas salaires et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

LE PLUS DU CNEC



En tant qu'adhérent au CNEC, vous bénéficiez de 20% de réduction sur la redevance SACEM. Si vous êtes à la tête de multisalons, des réductions supplémentaires « grands comptes » vous sont octroyées. C'est l'un des nombreux avantages de votre adhésion au CNEC.

Pour en savoir plus, contactez le CNEC au 01 58 36 17 80.



AGEFOS PME

Fixation de plafonds annuels de financement

En 2015, la formation professionnelle avait été déplafonnée. Cette année, une partie des fonds est affectée à la formation des chômeurs. Aussi, de nouveau, des plafonds annuels viennent d'être mis en place pour les entreprises de moins de 10 salariés :

Financement maximal 2016 :

- de 1 à 2 salariés : 1 400 euros ht ;
- de 3 à 4 salariés : 2 200 euros ht ;
- de 5 à 9 salariés : 3 500 euros ht.

À titre d'exemple, en prenant pour base une formation d'une journée (7 heures) à 25 euros de l'heure, soit 175 euros par jour de formation, cela représente par an une prise en charge d'environ :

- 8 jours de formation pour les entreprises de coiffure de 1 à 2 salariés ;
- 12,5 jours pour les 3 à 4 salariés ;
- 20 jours pour les 5 à 9 salariés.

Agenda



• Mercredi 23 mars

Entretien entre le directeur de cabinet de Martine Pinville, secrétaire d'État chargée du Commerce et de l'Artisanat et Franck Provost, président du CNEC

• Mercredi 13 avril

Commission mixte paritaire (CMP)

• Jeudi 12 mai

Réunion de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)



BON À SAVOIR



Obligation d'un logiciel de caisse sécurisé

À partir du 1^{er} janvier 2018, les entreprises assujetties à la TVA ont l'**obligation d'utiliser un logiciel ou un système de caisse sécurisé**. Objectif du gouvernement ? Lutter contre la fraude. Pour se mettre en conformité, deux possibilités :

- acheter un nouveau logiciel certifié ou homologué par une attestation individuelle de l'éditeur du logiciel ;
- ou faire effectuer la mise à jour de votre logiciel, si cela est possible dans votre contrat de maintenance. Renseignez-vous auprès de votre prestataire informatique.

Révision des valeurs locatives

Prévue initialement pour cette année, la révision des valeurs locatives des locaux professionnels entrera en **vigueur en 2017** : les résultats seront pris en compte pour le calcul de la taxe foncière et de la cotisation foncière des entreprises. Pour quel impact ?

Embaucher ? le bon compte !

Pour avoir une idée précise du **coût réel d'un recrutement** potentiel, un simulateur du coût et des aides à l'embauche voit le jour : le site d'aide à la décision www.modernisation.gouv.fr/cout-embauche

Licenciement pour faute lourde, nouvelle incidence financière

Un point suggéré par la Cour de cassation et tranché par le Conseil constitutionnel : la privation des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde n'est pas conforme à la Constitution. Pour ne pas déroger au principe d'égalité entre les salariés dont l'employeur est tenu d'adhérer à une

caisse de congés payés et les autres salariés, **l'indemnité de congés payés doit être versée aux salariés licenciés pour faute lourde**. Cette décision prend effet dès maintenant et peut être invoquée dans toutes les instances introduites au 2 mars, et non jugées définitivement.

Apprentis mineurs

Depuis le 1^{er} juin 2015, les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour le recrutement en contrat d'apprentissage de tout jeune âgé de moins de 18 ans à la date de conclusion

du contrat. Baptisée **aide « TPE jeunes apprentis »**, elle est fixée à 4 400 euros, est versée en quatre fois (par tranche de 1 100 euros) chaque trimestre pendant un an.

À SUIVRE



AGEFOS PME

Que devez-vous payer ?

Pour 2016, votre contribution à la formation professionnelle continue de vos salariés se compose d'une part, d'une contribution légale de 0,55% de la masse salariale, et d'autre part, d'une contribution conventionnelle de 0,40% également de la masse salariale au 31 décembre 2015. Sur les bordereaux reçus de l'AGEFOS PME, une erreur s'est glissée (0,55% pour la contribution conventionnelle au lieu de 0,40%). Si vous n'avez pas effectué la rectification avant paiement, contactez dès à présent l'AGEFOS PME (n° Vert : 0800 589 589) ou le CNEC.

Bientôt, un nouveau rapport de branche !

Un outil précieux et indispensable pour l'avenir de la profession. Le rapport de branche de la coiffure est une obligation légale financée par les organisations patronales dont le CNEC. À quoi sert-il ? Obtenir une photographie du secteur, de ses perspectives économiques, de l'emploi, des conditions de travail, des rémunérations, de la formation professionnelle... Un support qui favorise la qualité du dialogue social et les axes économiques à prendre. En tant qu'adhérent du CNEC, un questionnaire vous sera adressé d'ici à fin juin : merci de prendre le temps de répondre à cette enquête dont toutes les réponses sont traitées de façon anonyme.

Projet de loi El Khomri : le CNEC sur le qui-vive

Le projet de réforme du Code du travail connaît aménagement, révision et réécriture. Au cœur des préoccupations les dispositions pour les PME et les TPE qui demandent plus de flexibilité : la redéfinition des critères de licenciement économique, le plafond d'indemnités prud'homales, le forfait jour et l'assouplissement du temps de travail à l'initiative de l'employeur...



L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

31 branches professionnelles, 300 000 entreprises, 7 millions de personnes protégées en santé et 1 million assurées en prévoyance.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

