

Temps partiel : du changement

La loi de sécurisation de l'emploi bouleverse la législation sur le temps partiel : création d'une durée minimale de travail de 24 heures par semaine, rémunération des heures complémentaires dès la première heure, possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail...

Nous faisons un point sur tous ces changements.

Temps partiel : instauration d'une durée minimale de travail

La loi de sécurisation de l'emploi, publiée au Journal Officiel le 16 juin 2013, intègre de nombreuses dispositions telles que la prévoyance pour tous, la mise en place d'un compte personnel de formation, etc.

Cette loi crée aussi un horaire hebdomadaire minimal **qui s'imposera à partir de janvier 2014.**

Le syndicat signataire de l'accord national interprofessionnel (CFTC) dont s'inspire largement la loi souhaite instaurer un seuil minimal afin de lutter contre la précarité des salariés.

NOTEZ-LE :

Le ministère du Travail a publié le 23 janvier 2013 une étude montrant notamment que les conditions d'emploi des salariés à temps partiel sont très contrastées, selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi ». En 2011, 18,7 % des salariés travaillaient à temps partiel, soit près de 4,2 millions de personnes, majoritairement des femmes. Ceux-ci travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine (contre 39,6 heures pour les salariés à temps complet) et près de 40 % ont une quotité de travail inférieure ou égale à un mi-temps. 68 % d'entre eux déclarent avoir choisi ce mode de travail, le plus souvent pour concilier vie familiale et professionnelle. Ils connaissent des conditions d'emploi proches de celles des salariés travaillant à temps complet. En revanche, les salariés à temps partiel « subi » cumulent des conditions d'emplois nettement moins favorables : postes moins qualifiés, contrats plus précaires, plus forte récurrence du chômage, moindre accès à la formation, moindres rémunérations.

Jusqu'à présent, travaillait à temps partiel le salarié dont la durée du travail était inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise. La loi ne faisait donc pas référence à une durée minimale mais seulement à une durée maximale.

En vue de limiter les contrats à temps partiel courts subis, la loi prévoit qu'à compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel sera au minimum fixée à 24 heures par semaine.

En cas de répartition mensuelle de la durée du travail, ou d'application d'un accord de branche ou d'entreprise répartissant la durée du travail sur tout ou partie de l'année en application de l'article L. 3122-2 du Code du Travail, la durée minimale est fixée à l'équivalent de 24 heures par semaine calculée sur la même période (C. T. art. L. 3123-14-1).

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014, une période transitoire est organisée jusqu'au 1er janvier 2016. Les salariés qui travaillent aujourd'hui moins de 24 heures pourront continuer à le faire jusqu'à fin 2015, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire. Chaque salarié concerné pourra demander à l'employeur de bénéficier de la durée minimale de 24 heures. Mais l'employeur pourra refuser s'il justifie de l'impossibilité de faire droit à la demande compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

La loi prévoit 3 dérogations possibles :

- ✓ une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée **à la demande écrite et motivée du salarié** pour lui permettre :
 - **soit de faire face à des contraintes personnelles,**
 - **soit de cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

En cas de dérogation, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités de ce regroupement (C. T. art. L. 3123-14-4).

- ✓ **une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures.** Il doit alors comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures (C.



L'INFO DP 16

T. art. L. 3123-14-3). La dérogation conventionnelle ne peut être mise en œuvre qu'à la condition de regrouper les horaires dans les conditions exposées ci-dessus (C. T. art. L. 3123-14-4 nouveau). Il s'agit en fait d'inciter les branches qui souhaitent durablement conserver un temps de travail hebdomadaire faible à négocier ;

- ✓ **les étudiants de moins de 26 ans** ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (C. T. art. L. 3123-14-5 nouveau),
- ✓ **les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion** peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (C. T. art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés).

NOTEZ-LE :

Chaque année, l'employeur doit informer le CE ou les DP du nombre de demandes de dérogations individuelles.

Temps partiel : les heures complémentaires

Actuellement,

- ✓ un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Ce plafond peut être porté au 1/3 de la durée de travail prévue si une convention ou un accord collectif l'autorise ;
- ✓ si le salarié à temps partiel accomplit des heures complémentaires au-delà du 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, une majoration de salaire égale à 25 % s'applique.

À partir du 1er janvier 2014, la majoration de salaire, s'appliquant dès la 1re heure complémentaire, sera de :

- ✓ 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail (C. T. art. L. 3123-17) ;
- ✓ 25 % pour les heures accomplies au-delà et dans la limite du 1/3 de la durée du contrat (lorsqu'un accord d'entreprise ou de branche le permet). Par exception, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration moindre, dans la limite de 10 % (C. T. art. L. 3123-19 modifié).

Nouveauté : création d'un complément d'heures

La loi autorise les conventions ou accords de branche étendus à prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord doit déterminer :

- ✓ le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- ✓ les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ;
- ✓ la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant. Seules les heures effectuées au-delà de la durée définie par l'avenant sont des heures complémentaires. Elles sont majorées de 25 %.

Ces compléments sont applicables depuis le 17 juin 2013 et dès l'instant que l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu.

Temps partiel : autres mesures

La loi permet également à la Convention Collective ou l'accord de branche étendu d'autoriser l'employeur à proposer au salarié qui souhaite bénéficier de la priorité de passage à temps complet, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent (C. T. art. L. 3123-8).

Elle impose à l'accord collectif dérogeant au nombre ou à la durée des coupures quotidiennes, de définir dans tous les cas les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail ainsi que des contreparties spécifiques (C. T. art. L. 3123-16).

Enfin, elle institue une négociation obligatoire de branche sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles dont au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel (C. T. art. L. 2241-13).

Ces négociations doivent s'ouvrir :

- ✓ dans les 3 mois à compter de la publication de la loi au Journal Officiel pour celles qui emploient déjà un tiers de salariés à temps partiel ;
- ✓ dans les 3 mois à compter de la date de dépassement d'un tiers de salariés à temps partiel par la branche.

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptical.com