

## NOTE TECHNIQUE

Afin de mettre en œuvre les dérogations et permettre aux branches de négocier sur le sujet dans les meilleures conditions, la loi sur la formation professionnelle n°2014-288 du 5 mars 2014, reporte jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014 l'application de la durée minimale des 24 heures.

La loi précise également que les salariés dont les contrats en cours sont inférieurs à ce minimum ne peuvent demander à l'employeur un passage à 24 heures. Cette mesure étant elle aussi suspendue jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Cette suspension temporaire ne vise que la règle de la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (1) et non la majoration de salaire pour heures complémentaires (2).

### 1 - HORAIRE PLANCHER DE 24 HEURES PAR SEMAINE ET DEROGATIONS

#### 1 - Principe

La loi de sécurisation fixe, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, une durée minimale à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur toute autre période de répartition du travail qui serait fixée par un accord collectif (article L. 3123-14-1 du Code du travail).

Cet horaire plancher s'impose que le salarié soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

#### Questions / réponses

<b>Q1 : Est-il possible de conclure un CDD en remplacement d'un salarié à temps plein absent pour 2 jours ?</b>	La loi de sécurisation de l'emploi fixe la durée minimale des temps partiels à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée. En cas de conclusion d'un CDD de remplacement inférieur à une semaine, il convient donc de proratiser les 24 heures.  En l'espèce, 24 heures proratisées sur deux jours correspondent à 9 heures 36 pour 2 jours de travail ( $24 \times 2 / 5 = 9,6$ soit 9h36). Il est donc possible de conclure un CDD de remplacement à temps plein sur 2 jours dès lors qu'il est supérieur à 9h36.
<b>Q 2 : Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'horaire plancher ?</b>	La loi ne prévoit aucune sanction pénale. Dès lors, le risque encouru en cas d'emploi d'un salarié à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine pourrait être : <ul style="list-style-type: none"><li>- une prise d'acte par le salarié pour non-respect de ses obligations par l'employeur,</li><li>- une demande de résolution judiciaire aux torts de l'employeur,</li><li>- une demande de rappel de salaires visant à récupérer le différentiel entre l'horaire réel et 24 heures,</li></ul>

	- une demande de versement de dommages et intérêts pour indemnisation du préjudice subi du fait d'un sous-emploi.
--	---

## **2 – Dérogations à l'horaire plancher**

Les dérogations sont au nombre de 3 :

**1** - Une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine.

Indépendamment de toute obligation, un accord de branche conclu à l'Ucanss pourrait permettre la conclusion de contrats de travail à temps partiel dont la durée serait inférieure à 24 heures par semaine au-delà du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**2** - Pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec leurs études, est fixée de droit (article L. 3123-14-5 du Code du travail).

**3** - Une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié, soit pour faire face à des contraintes personnelles (telles que la charge d'enfants ou d'ascendants par exemple), soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités.

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel dans le cadre du Protocole d'accord de 1976 pourront travailler moins de 24 heures par semaine s'ils font état de contraintes personnelles dans leur demande. Il est, dans ce cas, recommandé que l'avenant au contrat précise que le salarié a invoqué des contraintes personnelles pour obtenir sa dérogation.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons qu'elles n'ont pas à être détaillées sous peine d'être sanctionnées d'atteinte à la vie privée.

### **Questions / réponses**

<b>Q 3 : Que sont les contraintes personnelles ?</b>	La loi ne donne pas de définition des contraintes personnelles. La doctrine s'accorde donc pour dire que cette notion est relativement large et que ces contraintes peuvent concerner aussi bien des obligations familiales (par exemple un congé parental), que des projets professionnels (congé pour création d'entreprise...), ou des loisirs (exercice d'une activité sportive, d'activités bénévoles ou le suivi de formation par exemple).
<b>Q 4 : Le Protocole d'accord de 1976 relatif au temps partiel choisi constitue-t-il une dérogation à l'horaire plancher ?</b>	Non, le Protocole de 1976 n'est pas en tant que tel une dérogation aux 24 heures dans la mesure où il ne comporte pas les contreparties exigées par la loi. En revanche, le salarié pourra invoquer des contraintes personnelles pour demander un temps partiel inférieur à 24 heures.

<p><b>Q 5 : Un accord collectif local ou une note interne prévoyant une formule à temps partiel inférieure à 24 heures par semaine peut-il continuer à s'appliquer ?</b></p>	<p>La loi prévoit qu'un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine à condition de prévoir des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers (regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes) ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.</p> <p>Toutes les dispositions de l'accord collectif local ou de la note interne prévoyant des temps partiel inférieurs à 24 heures par semaine ne peuvent s'appliquer en l'état.</p> <p>Tout salarié souhaitant en bénéficier devra invoquer, dans sa demande, les exceptions légales à savoir le cumul d'emplois ou les contraintes personnelles.</p>
<p><b>Q 6 : Le salarié peut-il revenir sur sa demande de travail à moins de 24 heures par semaine si les contraintes invoquées viennent à disparaître ?</b></p>	<p>Le salarié ne peut pas imposer une modification de contrat à son employeur. Même si les contraintes justifiant sa demande disparaissent, l'horaire du salarié devra rester inférieur à 24 heures pour la durée du contrat restant à courir.</p>
<p><b>Q 7 : Comment gérer la situation du salarié devant travailler moins de 24 heures dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique ?</b></p>	<p>Cette demande ne constitue pas stricto-sensu une dérogation sur demande individuelle du salarié. Pour autant, ce nouvel horaire de travail, inférieur à 24 heures, s'impose à l'employeur dans la mesure où elle émane du médecin du travail.</p>

\*L'intérim d'insertion ne vise pas le même public que l'intérim « classique » auquel les organismes de Sécurité sociale ont habituellement recours. En effet, l'article L. 5132-6 du Code du travail définit l'intérim d'insertion et précise que les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission.

### **3 - Contrats en cours et période transitoire**

La durée minimale de 24 heures s'applique dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014 pour tous les contrats à temps partiel conclus à compter de cette date.

En revanche, les contrats d'une durée inférieure à 24 heures, en cours au 1<sup>er</sup> juillet 2014, continueront de produire leurs effets jusqu'à leur échéance et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Par contrat en cours, il convient d'entendre les contrats dont l'exécution a débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Les salariés concernés pourront, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016, demander à bénéficier de la durée minimale de 24 heures. Dans ce cas, l'employeur ne pourra s'y opposer que s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en raison de l'activité économique de l'entreprise. L'éventuel refus devra alors être motivé par des éléments objectifs et respecter le principe d'égalité de traitement.

Si le salarié n'en fait pas la demande entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le contrat en cours perdurera jusqu'à la fin de la période transitoire. En revanche, à compter du 1<sup>er</sup> janvier

2016, sauf dérogations limitativement énumérées par la loi, l'employeur sera tenu de faire passer tous les salariés concernés sur une durée hebdomadaire au minimum égale à 24 heures.

### Questions / réponses

<p><b>Q 8 : Que recouvre la notion d'activité économique de l'entreprise ?</b></p>	<p>L'employeur doit justifier d'un lien de causalité entre l'activité économique et son refus. La doctrine s'accorde pour dire que l'employeur peut faire référence à un surcrot généré par l'augmentation des horaires de travail, à l'absence de besoin compte tenu du faible niveau de l'activité.</p> <p>En revanche, des difficultés d'organisation sans impact sur l'activité économique ne peuvent justifier un refus.</p> <p><u>Exemple</u> : un organisme gère des établissements sociaux dont le budget est fourni par une collectivité territoriale. Certains salariés qui travaillent sur des petits contrats de 5 heures par semaine demandent à bénéficier des 24 heures minimales. Dans ce cas de figure, l'employeur est fondé à refuser le passage à 24 heures sur le fondement de l'activité économique dans la mesure où le Directeur n'est pas maître du budget puisqu'il est fourni par une collectivité territoriale.</p>
<p><b>Q 9 : L'employeur peut-il négocier un délai pour faire droit à la demande du salarié ?</b></p>	<p>Aucun délai de réponse n'est prévu dans la loi. La demande doit donc être satisfaite immédiatement sauf refus légitime.</p>
<p><b>Q 10 : Un avenant au contrat doit-il être signé lorsque l'employeur accepte la demande de passage à 24 heures du salarié ?</b></p>	<p>Dans la mesure où le salarié demande une augmentation de sa durée du travail, il convient de retenir qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail. Cela étant, puisque cette modification s'impose à l'employeur la procédure de l'article L. 1222-6<sup>1</sup> du Code du travail n'a pas à être respectée. La signature d'un avenant au contrat s'impose néanmoins compte tenu de la modification du volume horaire.</p>
<p><b>Q 11 : Comment gérer un salarié demandant à bénéficier des 24 heures minimales si la nouvelle répartition des horaires proposée par l'employeur ne lui convient pas ?</b></p>	<p>L'organisation des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut donc pas imposer son choix et doit se soumettre à la répartition proposée par l'employeur. Ce dernier doit justifier de critères objectifs, permettant d'écarter toute contestation basée sur la discrimination ou l'inégalité de traitement.</p>

## 2 - MAJORATIONS DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Les principes régissant la réalisation des heures complémentaires restent inchangés :

<sup>1</sup> L'article L. 1222-6 dispose que « lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail [...] il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ».

- le contrat de travail doit indiquer les limites dans lesquelles l'employeur peut recourir aux heures complémentaires (article L. 3123-14 du Code du travail),
- les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale,
- le dépassement régulier de la durée contractuelle de travail peut conduire, au-delà de 12 semaines consécutives ou non sur une période de 15 semaines, à modifier automatiquement le volume du temps partiel.

La limite de réalisation des heures complémentaires est maintenue à 10% de la durée contractuelle (article L. 3123-17). Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les heures complémentaires sont majorées à hauteur de 10% dès la première heure.

Il est rappelé que le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée contractuelle si un accord collectif ou une convention de branche étendue le prévoit (article L. 3123-18). Dans ce cas, la loi de sécurisation de l'emploi dispose que le taux de majoration est de 25% pour les heures effectuées au-delà d'un dixième de la durée contractuelle. Toutefois, dans ce cas, un accord de branche étendu peut fixer un taux de majoration plus bas sans être inférieur à 10%.

### **3 - AUGMENTATION TEMPORAIRE DE LA DUREE DU TRAVAIL : COMPLEMENT D'HEURES**

La loi prévoit que la durée de travail des salariés à temps partiel pourra être temporairement augmentée sous réserve de respecter deux conditions cumulatives :

- être autorisée par une convention de branche étendue,
- et être prévue par avenant au contrat de travail signé avec le salarié.

Une telle convention de branche n'existe pas au sein du Régime général, de sorte qu'il n'est pas possible d'effectuer des compléments d'heures et ainsi augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel.

A noter qu'à défaut de remplir les conditions pour effectuer des compléments d'heures, l'aménagement contractuel du complément d'heures est illicite. L'employeur s'expose alors aux requalifications appliquées par la jurisprudence (Cass. soc. du 24 mars 2010, n°08-44883), c'est-à-dire à une requalification en temps plein et des rappels de salaires.

#### **Questions / réponses**

<p><b>Q 12 : Les compléments d'heures peuvent-ils porter la durée de travail à 35 heures ?</b></p>	<p>Aucune disposition légale ne se prononce sur cette question. Dès lors, la prudence impose d'éviter les avenants de passage à temps complet.</p>
<p><b>Q 13 : Les compléments d'heures peuvent-ils conduire à une augmentation automatique de l'horaire de base après 12 semaines d'application ?</b></p>	<p>Pour rappel, le dépassement régulier de plus de 2 heures au-delà de la durée contractuelle du travail conduit, sauf opposition du salarié, à réévaluer le volume horaire du temps correspondant au dépassement enregistré sur une période de 12 semaines consécutives ou non sur 15 semaines. Cette disposition ne s'applique pas en cas de signature d'un avenant de compléments d'heures.</p> <p>L'employeur peut donc signer un avenant augmentant l'horaire de base de plus de 2 heures pendant 3 mois, sans être contraint</p>

	d'augmenter la durée contractuelle initiale de travail du salarié concerné.
--	---

#### **4 - PRIORITES D'EMPLOI A TEMPS PLEIN POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

---

Aux termes de l'article L. 3123-8 du Code du travail « *Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants* ».

La loi de sécurisation assouplit les règles de priorités d'accès à un emploi à temps complet. Désormais, un accord de branche étendu peut en effet autoriser l'employeur à proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps plein ne relevant pas de sa catégorie professionnelle.

#### **5 - RAPPELS DES PRINCIPES CONCERNANT LA GESTION DES TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE DU PROTOCOLE DE 1976**

---

Le Protocole du 20 juillet 1976 indique que « *les horaires réduits seront applicables aux seuls agents en formulant la demande* », étant entendu que celle-ci doit, « *sauf cas de force majeure, être déposée deux mois à l'avance* ».

L'article 3 précise également que « *l'aménagement des horaires à temps réduit doit donner lieu à un accord écrit entre l'organisme et son agent [...] accord qui doit notamment prévoir la durée de l'autorisation d'exercice à temps réduit* ».

Cela signifie qu'à la fin de l'autorisation de travail à temps partiel, le contrat redevient de plein droit à temps plein.

Par ailleurs, il convient de noter que le texte n'évoque pas la reconduction tacite. Aussi, même si pour des raisons de facilités de gestion, la reconduction tacite présente un intérêt, il faut retenir que l'avenant de 1976 précise bien que l'autorisation doit être temporaire.