

## FICHE N°1

### Travail à temps partiel

*Les mesures à retenir :*

- *A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel sera, sauf exceptions, de 24 heures par semaine.*
- *A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les heures complémentaires n'excédant pas 1/10<sup>ème</sup> de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10%.*
- *Une convention de branche peut prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel.*

### L'obligation de négocier au niveau de la branche

La loi du 14 juin 2013 introduit dans le Code du travail un article L. 2241-13 qui prévoit une obligation de négocier sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles où au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel.

Au sein du régime général de Sécurité sociale, le travail à temps partiel représente 17,1% des effectifs (*source : rapport sur l'emploi 2012*).

Actuellement, notre branche professionnelle n'est donc pas concernée par cette nouvelle obligation.

### Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

- **Principe**

Jusqu'alors, il n'existait pas de durée minimum de travail pour les salariés occupés à temps partiel. La loi nouvelle **fixe cette 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 fixé par un accord collectif (article L. 3123-14-1 du Code du travail).

- **Exceptions**

Trois possibilités de dérogation à ce plancher de 24 heures sont instituées :

1°) 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. Ce

cumul d'activité doit permettre au salarié d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine. La demande du salarié doit être écrite et motivée (article L. 3123-14-2 du Code du travail). Par ailleurs, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de demandes de dérogation formulées.

2°) Une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine. Toutefois, ce texte devra comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités. Ce cumul d'activité doit permettre au salarié d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine (article L. 3123-14-3 du Code du travail). Il n'existe pas actuellement d'accord de ce type au sein du régime général de Sécurité sociale.

Pour ces deux premières dérogations, l'article L. 3123-14-4 du Code du travail impose de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

3°) 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).

- **Entrée en vigueur**

Cette mesure entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Pour les contrats d'une durée inférieure, en cours à cette date, ils continuent de produire leurs effets jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Pour ces salariés, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en l'absence de convention ou d'accord de branche dérogatoire, la durée minimale sera applicable si le salarié en fait la demande. 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.

### **Interruption d'activité en cours de journée**

En principe, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Lorsqu'un accord collectif le stipulait expressément, il était possible de déroger sans limite à ce principe.

L'article L. 3123-16 est modifié. Dorénavant, cette dérogation ne sera permise que si l'accord en question définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés exercent leur activité et leur répartition dans la journée. De plus, l'accord devra prévoir des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

### **Majoration des heures complémentaires**

Un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires dans la limite du dixième de sa durée de travail sans pouvoir porter celle-ci au niveau d'un temps plein.

Jusqu'à présent, ces heures complémentaires n'étaient cependant pas majorées.

La loi complète l'article L. 3123-17 du Code du travail afin de prévoir désormais une **majoration de salaire de 10%** pour toutes les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail du salarié. Cette mesure entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Une convention ou un accord collectif peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié.

Les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25%.

La loi nouvelle permet à une convention ou un accord de branche de prévoir un taux de majoration différent qui ne peut être inférieur à 10% (article L. 3123-19 du Code du travail, second alinéa). Il n'y a pas actuellement d'accord sur ce point au sein de notre branche professionnelle.

*Tableau récapitulatif des majorations applicables aux heures complémentaires :*

Heures complémentaires concernées	Montant de la majoration	
	Régime actuel	Régime issu de la loi
Heures n'excédant pas 10% de la durée contractuelle	Néant	10% au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 (à l'exception des heures accomplies au-delà de celles prévues par un avenant de complément d'heures – cf. ci-dessous)
Heures excédant 10% de la durée contractuelle	25%	- Fixé par un accord de branche : minimum 10%  - A défaut d'accord de branche : 25% (c'est ce taux qui est actuellement applicable dans le Régime général de Sécurité sociale)

### **Compléments d'heures par avenant**

---

Un article L. 3123-25 relatif aux « compléments d'heures par avenant » est créé au sein du Code du travail.

- **Mise en œuvre**

Il résulte de cet article qu'une convention ou un accord de branche peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.

L'accord de branche :

- Détermine le nombre maximal d'avenants que peut conclure un même salarié. Celui-ci est au maximum de 8 par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.
- Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant. A défaut de précision, les heures effectuées dans le cadre de l'avenant ne sont pas majorées.
- Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

A l'heure actuelle, aucun accord ne prévoyant ce type de dispositions n'a été conclu au sein du régime général de Sécurité sociale.

- **Contenu de l'avenant**

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis (article L. 3123-14 du Code du travail).

L'avenant devra donc indiquer la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées et, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

- **Incidence sur la rémunération**

L'accord de branche mettant en place le complément d'heures par avenant peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant. A défaut, ces heures sont rémunérées au taux normal.

Par exception aux dispositions précitées, les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées à 25% dès la première heure.

### **Priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein**

---

L'article L. 3123-8 du Code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Cet article est complété par un second alinéa. Une convention ou un accord de branche pourra désormais prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet qui ne relève pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent au sien.

Il n'existe pas d'accord national sur point.

Tableau récapitulatif de l'entrée en vigueur des différentes mesures relatives au temps partiel :

	Mesures d'application directe	Mesures nécessitant un accord d'entreprise	Mesures nécessitant un accord de branche
<b>Durée minimale de travail</b>	Durée minimale de de 24 heures de travail par semaine. (application directe au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)		Possibilité de fixer une durée minimale de travail inférieure à 24 heures par semaine.
<b>Interruption d'activité en cours de journée</b>		Possibilité de prévoir plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures au cours de la même journée. (1)	
<b>Majoration des heures complémentaires</b>	Majoration de 10% des heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail.	Possibilité de porter la limite des heures complémentaire au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail. (1)	
			Possibilité de prévoir un taux de majoration différent pour les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième, sans que celui-ci puisse être inférieur à 10%.
<b>Complément d'heures par avenant</b>			Possibilité de recourir au complément d'heures par avenant.
<b>Priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein</b>			Possibilité pour l'employeur de proposer au salarié un emploi à temps complet qui ne relève pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent.

(1) Mesures pouvant être mise en place soit par accord d'entreprise soit par accord de branche.