

Protocole d'accord du 8 juillet 2014 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi dans certains secteurs d'activité du régime général de Sécurité sociale

-
NOTE TECHNIQUE

1. Dérogation à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel
2. Augmentation temporaire de la durée de travail des salariés recrutés à temps partiel
3. Garanties en faveur des salariés recrutés à temps partiel
4. Bilan du travail à temps partiel

Rappel : le protocole d'accord est applicable pour une durée de 2 ans à compter de sa date d'agrément soit **jusqu'au 30 novembre 2016**.

1. Dérogation à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel

- **Champ d'application du protocole d'accord**

L'objectif de cet accord est de permettre aux organismes, qui, en considération des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, sont tenus de recruter à temps partiel sur des emplois spécifiques afin de continuer à assurer leurs missions.

Par exemple, dans les établissements gérés par les Ugecam, le recrutement des salariés est encadré par des dispositions réglementaires (durée d'intervention fixée par l'ARS), qui, pour certains emplois, conduisent à procéder à des embauches pour une durée de travail inférieure à vingt-quatre heures.

Dès lors, **le champ d'application de l'accord a été circonscrit aux seules structures suivantes :**

- établissements gérés par les Ugecam,
- centres d'examen de santé,
- centres de vaccination,
- centres de soins,
- crèches,
- centres de vacances,
- centres sociaux gérés par les Caf,
- unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.

- **Recrutement à temps partiel dans les autres structures**

L'article 1 précise que le « *recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées* » et ajoute que, hormis ces situations, « *les recrutements s'effectuent sur la base de la durée légale du travail* ».

Il en résulte que, **en dehors des structures listées, les organismes ne peuvent plus procéder à des recrutements à temps partiel.**

Seules les demandes de réduction du temps de travail effectuées dans le cadre du protocole d'accord du 20 juillet 1976 permettent de travailler à temps partiel, c'est-à-dire selon un horaire inférieur à 35 heures par semaine.

- **Durée minimale de travail**

L'article 3-1 du protocole d'accord prévoit que les œuvres, établissements et services entrant dans le champ d'application de l'accord « *regroupent les horaires de travail sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à deux heures* ».

Il en résulte que **la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel est de deux heures par semaine.**

2. Augmentation temporaire de la durée de travail des salariés recrutés à temps partiel

La durée du travail des salariés recrutés à temps partiel peut être temporairement augmentée de deux façons : par le recours aux heures complémentaires ou par le recours aux compléments d'heures par avenant.

- **Heures complémentaires (article 2-2)**

Dans le contrat de travail à temps partiel, les heures complémentaires sont celles qui peuvent être exigées par l'employeur au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié.

Comme le rappelle la lettre circulaire Ucanss n°016-14 du 26 mars 2014, la loi de sécurisation de l'emploi n'a pas modifié les principes régissant la réalisation des heures complémentaires :

- 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.

Néanmoins, conformément à l'article L. 3123-18 du Code du travail, le protocole d'accord du 8 juillet 2014 porte la limite maximale dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires au **tiers** de la durée contractuelle des salariés recrutés à temps partiel (article 2-2).

Il en résulte que selon le nombre d'heures complémentaires réalisées, le taux de majoration des heures ne sera pas le même. En effet, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les heures complémentaires sont majorées de 10% pour celles effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle et de 25% pour celles effectuées au-delà.

| Heures complémentaires concernées | Montant de la majoration |
|--|---|
| Heures n'excédant pas 10% de la durée contractuelle | 10% <i>(à l'exception des heures accomplies au-delà de celles prévues par un avenant de complément d'heures – cf. ci-dessous)</i> |
| Heures excédant 10% de la durée contractuelle | 25% |

Par exception aux dispositions précitées, les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans un avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail (tel que présenté ci-dessous) sont majorées à 25% dès la première heure.

- **Compléments d'heures par avenant (article 2-1)**

L'article L. 3123-25 du Code du travail prévoit 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 par le contrat.

Le protocole d'accord du 8 juillet 2014 prévoit cette possibilité pour les salariés recrutés à temps partiel et fixe le formalisme à respecter.

Contrairement aux heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée de travail ne peut être imposée par l'employeur. L'accord du salarié est nécessaire et se manifeste par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le refus du salarié de conclure un tel avenant ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

1) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures

Le protocole d'accord du 8 juillet 2014 précise qu'à l'exception des avenants conclus pour suivre une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail (article 2-1).

Les salariés souhaitant augmenter leur durée de travail dans ce cadre peuvent se faire connaître auprès de l'employeur, par exemple au cours d'une campagne annuelle organisée par celui-ci ou bien à tout moment.

2) Conclusion de l'avenant

L'avenant visant à augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié recruté à temps partiel prend la forme d'un document écrit.

Comme tout avenant, il doit être signé par le salarié et par l'employeur.

Le protocole d'accord précise que l'avenant doit être conclu au moins 15 jours avant la date d'effet afin de laisser le temps nécessaire au salarié pour s'organiser.

Dès lors, pour augmenter, par exemple, la durée de travail du salarié au 1^{er} octobre, le document devra être signé par les deux parties avant le 15 septembre.

3) Contenu de l'avenant

L'avenant doit indiquer :

- sa durée d'application ;
- le nombre d'heures concernées ;
- le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

A ce titre, un avenant type figure en annexe de l'accord. Cet avenant type a valeur conventionnel et doit donc obligatoirement être utilisé comme modèle.

S'agissant de la durée d'application, le protocole d'accord précise que celle-ci ne peut excéder 6 mois. Au terme de ce délai, l'avenant peut être renouvelé. Néanmoins, ce renouvellement

sera décompté comme un nouvel avenant s'agissant du nombre maximum d'avenant qu'un salarié peut conclure au cours d'une même année (cf. paragraphe ci-dessous).

4) Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Il résulte de l'article 2-1-1 du protocole d'accord du 8 juillet 2014 que **le nombre d'avenant pouvant être conclu par un salarié est limité à 3 par an.**

Toutefois, il peut être nécessaire de conclure un avenant d'augmentation du temps de travail du salarié à temps partiel afin de lui permettre de suivre une formation, notamment lorsque celle-ci se déroule un jour habituellement non travaillé. Dans ce cadre, il est possible de conclure **deux avenants supplémentaires.**

Ces quatrième et cinquième avenants ne peuvent être mobilisés que lorsque le plafond de trois avenants au cours de l'année a été atteint par le salarié et uniquement pour permettre à ce dernier de suivre des actions de formation. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour un autre motif comme, par exemple, pour faire face à une charge de travail plus importante.

5) Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Contrairement aux heures complémentaires, les heures effectuées dans le cadre d'un avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail ne donnent lieu à aucune majoration de salaire. Elles sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié (article 2-1-2 de l'accord).

En revanche, si des heures complémentaires venaient à être effectuées au-delà du nombre d'heures fixées dans l'avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail, celles-ci devraient être majorées de 25 % dès la première heure complémentaire.

3. Garanties en faveur des salariés recrutés à temps partiel

Si l'article L. 3123-14-3 du Code du travail prévoit bien qu'un accord de branche peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, ce n'est qu'à condition de 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 correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

- **Régularité des horaires de travail (article 3-1)**

Dans le prolongement du protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, le protocole d'accord du 8 juillet 2014 rappelle que la régularité des horaires de travail contribue à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et participe à une meilleure prévention des risques professionnels.

1) Regroupement des horaires de travail

Ainsi, les structures entrant dans le champ d'application de l'accord doivent regrouper les heures de travail des salariés recrutés à temps partiel sur des journées complètes ou des demi-journées complètes.

La durée d'une demi-journée de travail ne peut, dans ce cadre, être inférieure à 2 heures.

De plus, au cours d'une journée de travail, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Ainsi, la journée de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux périodes de travail.

Ces deux périodes de travail ne doivent pas être séparées de plus de 2 heures.

Il n'est dès lors plus possible de demander à un salarié recruté à temps partiel de travailler quelques heures en début de matinée et de le faire revenir en soirée.

2) Modification de la répartition des horaires de travail

Pour rappel, pour modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, il faut que le contrat de travail du salarié définisse les cas dans lesquels une modification peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Par ailleurs, la modification doit être **notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.**

S'agissant des salariés recrutés à temps partiel qui cumulent plusieurs emplois, l'accord prévoit la possibilité pour eux de s'opposer à toute modification de la répartition de leurs horaires de travail, ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de leur autre activité professionnelle.

- **Priorité pour occuper un emploi à temps plein (article 3-2)**

1) Emploi ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié recruté à temps partiel ou équivalent à celui qu'il occupe

Conformément à l'article L. 3123-8 du Code du travail, le protocole d'accord du 8 juillet 2014 rappelle que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important ont priorité pour

l'attribution des emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle ou des emplois équivalents.

Le protocole d'accord renforce même cette priorité puisqu'il la qualifie de « priorité absolue » et l'élargit à l'ensemble des organismes employeur du régime général de Sécurité sociale. Ainsi, l'accord du 8 juillet 2014 prévoit que les vacances de poste doivent être, dans un premier temps, portées à la connaissance des salariés de l'organisme. Ce n'est qu'à défaut de candidature interne que l'offre pourra être diffusée au sein des autres organismes avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes au régime général.

Cette diffusion en trois temps doit permettre l'exercice effectif de la priorité d'embauche des salariés recrutés à temps partiel.

2) Emploi ne ressortissant pas de la catégorie professionnelle du salarié recruté à temps partiel ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe

Lorsque qu'un salarié recruté à temps partiel postule un emploi à temps complet, ou un emploi à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, il bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement. Toutefois, dans ce cas, le salarié ne bénéficie d'aucune priorité s'agissant du recrutement.

- **Aide à la recherche d'un complément d'heures (article 3-3)**

Les salariés recrutés à temps partiel peuvent souhaiter augmenter leur temps de travail. Cependant cela n'est pas toujours possible au sein de leur organisme employeur.

Dans ce cadre, les organismes sont invités à se rapprocher des structures de leur circonscription qui recrutent du personnel pour des activités similaires. Ce rapprochement doit viser la conclusion d'un partenariat permettant la diffusion dans les services des offres d'emploi au sein des structures visées.

- **Egalité de traitement avec les salariés travaillant à temps complet**

L'article 4 de l'accord rappelle que les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions conventionnelles, au même titre que les salariés travaillant à temps plein. Toutefois, la situation de travail à temps partiel ne peut conduire à ouvrir à ces salariés des droits supérieurs à ceux dont aurait bénéficié un salarié occupant un emploi à temps complet placé dans la même situation.

L'article 5 rappelle que les salariés exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience, des points de compétence et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'ils travaillaient à temps plein. Ce principe était déjà rappelé dans le protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances qui prévoit que l'évolution de carrière des salariés à temps partiel doit être assurée dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein.

Toutefois, les périodes visées aux articles 35 (remplacement dans un emploi supérieur), 36 (remplacement d'un cadre assuré par son adjoint) et 37 (stage probatoire en cas d'embauche ou de promotion) de la convention collective de 1957 doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Cela signifie que pour un salarié recruté à mi-temps (17h30 par semaine) les périodes visées aux articles précités sont doublées. Ainsi lors du recrutement à mi-temps d'un salarié non cadre, par exemple, la durée du stage probatoire sera de 6 mois et non 3.

4. Bilan du travail à temps partiel

- **Bilan du travail à temps partiel au niveau de l'organisme**

1) Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-3 du Code du travail dispose que :

« L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise. »

L'article R. 3123-2 précise que ce bilan porte notamment sur :

- Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
- Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel.

Il précise également que lors de la réunion où est discuté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

2) Obligations conventionnelles (article 6)

Le protocole d'accord du 8 juillet 2014 prévoit que le bilan prévu par le Code du travail doit préciser :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2-1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

- **Bilan du travail à temps partiel au niveau national**

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord sera faite entre les partenaires sociaux.

Un premier bilan sera dressé après un an d'application de l'accord.