

## Travail à temps partiel

### De nouvelles règles qui changent la donne

Le travail à temps partiel a connu **de véritables bouleversements** en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 dont les dispositions ont été modifiées par la loi du 5 mars 2014 et par une ordonnance du 29 janvier 2015 :

- une durée minimale obligatoire à respecter ;
- le recours aux heures complémentaires plus coûteux depuis janvier 2014 ;
- la pratique des « coupures », plus encadrée, remise en cause pour certains employeurs ;
- un nouveau dispositif, le complément d'heures, « légalisant » certaines pratiques jusqu'alors risquées.

Entre la suspension de l'entrée en vigueur de cette durée minimale jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014 par la loi du 5 mars 2014, les précisions parfois critiquables de l'Administration sur les modalités d'application du texte et l'assouplissement récent de certaines règles par voie d'ordonnance, il nous apparaît nécessaire de vous apporter **un nouvel éclairage sur les nouvelles règles applicables en matière de travail à temps partiel**.

En aucun cas cette note ne constitue une documentation exhaustive. Le service social d'In Extenso reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

## Une durée minimale obligatoire à respecter

Est considéré comme étant à temps partiel, le salarié dont la durée contractuelle est inférieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires (ou à son équivalent mensuel ou annuel).

Antérieurement, seules des dispositions conventionnelles imposaient un « plancher horaire » à respecter, la loi ne fixant pas de durée minimale obligatoire.

Pour tous les nouveaux contrats (ou avenants) à temps partiel, une durée minimale de 24 heures par semaine (ou son équivalent sur le mois ou plus) doit désormais être respectée.

## Salariés concernés par la durée légale minimale obligatoire

Cette durée minimale concerne **en principe** tous les salariés à temps partiel (sauf les salariés du particulier employeur). Des **exceptions** sont néanmoins prévues :

### 1<sup>ère</sup> exception - Les étudiants de moins de 26 ans

Ils peuvent se voir fixer une durée de travail inférieure compatible avec leurs études (sur la base de justificatifs à obtenir).

#### En pratique

Il est préconisé d'obtenir et de conserver les justificatifs tenant à l'âge du salarié au moment de son embauche ou de la conclusion de l'avenant ainsi que la preuve de la poursuite d'études (carte étudiant par ex).

Un étudiant de 26 ans ou plus n'entrera pas dans le champ de cette exception. S'il souhaite être embauché à une durée inférieure à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires, il devra faire une demande de dérogation individuelle, écrite et motivée.

### 2<sup>nd</sup>e exception - Les salariés des associations intermédiaires et des entreprises de travail temporaire d'insertion

Ils peuvent se voir proposer une durée de travail hebdomadaire inférieure lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

#### En pratique

Ce sera à l'employeur concerné de justifier que le parcours d'insertion proposé au salarié recruté ne peut permettre de proposer une durée travaillée d'au moins 24 heures hebdomadaires.

## Contrats visés par la durée légale minimale obligatoire

**Par principe**, tous les contrats de travail à temps partiel sont concernés par la durée minimale hebdomadaire de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel), sauf exceptions ou dérogations.

Deux **exclusions** sont néanmoins expressément prévues par l'ordonnance du 29 janvier 2015 du champ de la durée minimale :

### 1<sup>ère</sup> exclusion : les contrats à durée déterminée pour remplacement

Les dispositions sur la durée minimale de 24 heures ne sont plus applicables aux CDD ou contrats de mission conclus pour le remplacement :

- d'un salarié absent ;
- de passage provisoire à temps partiel ;
- de suspension du contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à remplacer le salarié.

### 2<sup>ème</sup> exclusion : les contrats infra hebdomadaires

La durée minimale de 24 heures ne s'applique pas aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

Il semblerait que cette durée s'apprécie en jours calendaires. Des précisions de l'Administration sont attendues.

### En pratique

Ces deux **exclusions** ne sont **applicables** qu'aux **contrats prenant effet à compter du 31 janvier 2015**.

Les contrats à durée déterminée pour remplacement ou de moins d'une semaine conclus antérieurement étaient tenus par l'application de la durée minimale légale.

### Quid des contrats conclus avant le 31 janvier 2015 ?

Tous les contrats ou avenants conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 (et ceux conclus du 1<sup>er</sup> au 21 janvier 2014) doivent/devaient respecter la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel), sauf exceptions ou dérogations.

La date d'entrée en vigueur de la durée légale minimale avait été suspendue par la loi du 5 mars 2014, permettant aux employeurs de ne pas être tenus par cette durée minimale légale pour tout contrat conclu du 22 janvier au 30 juin 2014. *Selon nous*, les employeurs concernés devaient néanmoins respecter cette durée minimale dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014, ou justifier d'une dérogation à l'application de celle-ci en cas de durée inférieure.

Enfin, les contrats de moins de 24 heures hebdomadaires qui étaient en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ne devront plus être révisés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour respecter les nouvelles règles applicables en matière de durée minimale. En effet, les salariés concernés qui souhaiteraient travailler au moins 24 heures par semaine, voire plus, bénéficieront « seulement » d'une priorité d'emploi dès lors qu'un poste correspondant sera disponible dans l'entreprise.

### Attention !

Dès lors que vous procéderez à une modification contractuelle par voie d'avenant, vous tomberez sous le champ des nouvelles règles.

Vous serez dès lors tenus de faire application de la durée minimale hebdomadaire, sauf mise en œuvre valable d'une exception ou d'une dérogation à celle-ci.

### Cette durée minimale s'impose-t-elle aux contrats aidés ?

Une durée minimale inférieure est prévue par des dispositions spécifiques pour des contrats aidés conclus à temps partiel : CUI-CIE, CUI-CAE, emplois d'avenir.

La nouvelle durée minimale légale de 24 heures ne s'imposerait pas à eux selon l'Administration.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 n'a pas réglé ce point.

### Nous sommes extrêmement réservés.

*D'une part*, ces dispositifs sont antérieurs à la loi de sécurisation de l'emploi.

*D'autre part*, cette loi n'a pas prévu dans le champ des dérogations ou exceptions à l'application de la durée minimale de 24 heures le cas particulier des contrats aidés faisant l'objet de dispositions spécifiques, fussent-elles prévues par des dispositions légales...

### En pratique

Nous recommandons aux employeurs concernés d'être des plus prudents dans ce contexte juridique incertain.

Si un salarié est embauché dans le cadre d'un CUI-CIE, d'un CUI-CAE ou d'un emploi d'avenir avec une durée inférieure à 24h hebdomadaires en dehors de l'un des cas dérogatoires prévus par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur s'exposera à un risque de demande de rappel de salaire (majoré de l'indemnité de congés payés et des charges sociales afférentes) portant sur la période courant de la date d'effet du contrat jusqu'au 31 décembre 2015 (sauf entrée en vigueur d'une obligation conventionnelle dans l'intervalle).

## Une dérogation possible sur demande expresse du salarié

En préambule, précisons que l'employeur ne doit pas publier une offre d'emploi à temps partiel précisant une durée inférieure à la durée minimale légale.

L'employeur peut proposer une durée de travail inférieure à 24 heures **à la demande écrite et motivée du salarié** pour lui permettre :

- soit de faire face à des contraintes personnelles (qu'il devra justifier à l'appui de sa demande : par ex des raisons de santé, de charges de famille, etc.) ;
- 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 pratique

Préalablement à l'embauche ou à la conclusion de l'avenant, le salarié doit présenter une demande de dérogation expresse et justifier celle-ci.

Il est préconisé à l'employeur de conserver cette demande et de préciser, dans le contrat de travail ou son avenant, que c'est à la demande du salarié qu'une durée du travail inférieure à la durée minimum légale sera effectuée, tout en indiquant le cas de dérogation mis en œuvre.

L'employeur n'étant pas tenu d'accepter la demande du salarié, il pourra la refuser (de préférence de manière écrite et motivée), à condition que ce ne soit pas basé sur des éléments discriminatoires.

Si l'employeur accède à sa demande, ce sera à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise pourra déterminer les modalités selon lesquelles s'opèrera ce regroupement.

Enfin, l'employeur devra informer chaque année le CE ou, à défaut, les DP, du nombre de demandes de dérogation(s) individuelle(s).

### Quelle(s) sanction(s) encourt l'employeur si la demande du salarié n'est pas justifiée ?

L'ordonnance du 29 janvier 2014 n'a pas sécurisé ce point. Les textes ne précisent pas quel doit être le niveau d'information devant être porté par le candidat à son nouvel employeur ni quelle doit être la diligence de ce

dernier face à des justifications formulées de manière générale.

A défaut, il s'exposera à devoir dédommager chaque salarié lésé pour le préjudice subi.

### Que se passera-t-il si les contraintes personnelles ayant motivé la demande du salarié n'existent plus ?

L'employeur ne devrait pas être tenu « automatiquement » de lui faire application de la durée minimale légale – ou de la durée minimale conventionnelle si elle est plus favorable.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 semble également sécuriser cette situation puisque – quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail à temps partiel – le salarié employé à moins de 24 heures par semaine qui souhaiterait travailler plus bénéficierait désormais d'une priorité d'emploi dès lors qu'un poste correspondant sera disponible dans l'entreprise.

Ainsi, en l'absence de poste correspondant disponible, l'employeur pourra valablement refuser la demande du salarié.

### Que se passera-t-il si le salarié cesse une des activités lui ayant permis d'atteindre la durée minimale ou un temps plein ?

Cette situation est également sécurisée par l'ordonnance du 29 janvier 2015 dans les mêmes conditions que le cas évoqué précédemment.

Pour toute demande en ce sens effectuée par le salarié à compter du 31 janvier 2015, l'employeur peut valablement refuser en l'absence de poste correspondant disponible dans son entreprise.

**En l'absence de demande expresse du salarié,** l'employeur reste néanmoins tenu d'informer individuellement chacun de ses salariés du/des postes correspondant à leur emploi disponible(s) dans l'entreprise.

A défaut, il s'exposera à devoir dédommager chaque salarié lésé pour le préjudice subi.

## Une dérogation possible si un accord de branche étendu l'autorise

Une **convention ou un accord de branche étendu** peut fixer une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures mais à la 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 hebdomadaires.

Cette dérogation conventionnelle ne peut être mise en œuvre **qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.**

### En pratique

Une telle dérogation ne devrait être possible qu'en application d'un accord de branche conclu et étendu après le 16 juin 2013, au regard des conditions nouvelles à respecter. En tout état de cause, il conviendra d'analyser les dispositions conventionnelles qui vous seront applicables afin d'identifier quelles sont vos marges de manœuvre.

### Votre branche a-t-elle organisé une dérogation ?

Contactez nos spécialistes ! 14 accords de branche ont été étendus sur près d'une vingtaine conclus à ce jour. Tous ces accords n'ont pas nécessairement prévus de déroger à cette durée minimale obligatoire, le recours au complément d'heures étant parfois privilégié.

## Conséquences de la nouvelle durée minimale

Sauf à pouvoir déroger valablement à cette durée minimale obligatoire, tous les employeurs sont tenus à court ou moyen terme, de revoir l'organisation du temps de travail de leurs salariés à temps partiel.

Induisant un surcoût significatif pour nombre d'entreprises ou d'associations, cette réforme génère de véritables problématiques d'organisation du temps de travail. Elle entraîne également une charge administrative significative : les services du personnel doivent conserver les justificatifs à l'application de dérogations ou d'exceptions. En outre, une déclaration à la CNIL devrait être nécessaire si les dossiers sont numérisés.

Si les organisations patronales continuent leur fronde contre la durée minimale de 24 heures, un assouplissement n'est pour l'heure pas prévu sur ce point. Le Gouvernement envisage seulement de sécuriser les demandes de dérogations individuelles en réponse aux garde-fous réclamés par les employeurs.

La sécurisation des dérogations individuelles à la durée minimale de 24 heures pour les contrats à temps partiel est intégrée au projet de loi sur la simplification de la vie des entreprises, examiné à l'Assemblée nationale à partir du 22 juillet et au Sénat à l'automne. Il n'est donc pas envisageable d'espérer d'assouplissements effectifs avant la fin de l'année 2014.

## Les « coupures » plus encadrées

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 2 heures.

Cependant, une convention ou un accord collectif (agrée, de branche étendu, ou d'entreprise) peut permettre d'y déroger.

Le contenu de cet accord doit désormais préciser les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

## Le recours aux heures complémentaires plus coûteux

Une majoration de salaire légale de 10 % sera due pour toutes les heures complémentaires effectuées à compter du 1er janvier 2014 dans la limite du 1/10ième de la durée du travail prévue au contrat.

Attention : le recours aux heures complémentaires doit toujours rester exceptionnel !

### En pratique

Le recours aux heures complémentaires sera plus coûteux pour vous. Ce changement conduira certains à revoir leur organisation et à étudier la possibilité de limiter le coût des heures complémentaires par la conclusion de compléments d'heures si une telle faculté leur est offerte.

Heures complémentaires concernées	Montant de la majoration légale	Date d'entrée en vigueur
Heures n'excédant pas 10 % de la durée contractuelle	10 % (*). <i>Jusqu'à présent, aucune.</i>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
Heures excédant 10 % de la durée contractuelle	Fixé par convention ou accord de branche <b>étendu</b> avec un minimum de 10 %. A défaut : 25 %. <i>Jusqu'à présent, 25 % ou plus si des dispositions conventionnelles le prévoient.</i>	A compter du 17 juin 2013, sous réserve qu'un accord de branche ait été <b>étendu</b>

(\* ) A l'exception des heures accomplies au-delà de celles prévues par un avenant augmentant temporairement la durée de travail

## Un nouveau dispositif : le complément d'heures

Il est désormais possible de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat sans avoir à subir l'assimilation à des heures complémentaires des heures

effectuées temporairement en sus de la durée contractuelle.

Cette faculté ne peut être mise en œuvre qu'à la condition qu'une convention ou un accord de branche étendu l'y autorise.

## Modalités de mise en place d'un complément d'heures

Constituant une modification du contrat de travail, les « compléments d'heures » ne peuvent être mis en œuvre sans l'accord exprès du salarié.

Les salariés à temps partiel souhaitant bénéficier d'un complément d'heures peuvent se prévaloir d'une priorité d'accès à ce complément, dans les conditions prévues par la convention ou l'accord de branche étendu.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus avec un même salarié est en principe limité par la convention ou l'accord de branche étendu, sauf exception.

- pour le remplacement d'un salarié nommément désigné : le nombre d'avenants est illimité ;
- pour un autre motif : le nombre maximum d'avenants ne peut être fixé qu'à 8 au plus par an et par salarié.

## Conditions de mise en place

La convention ou l'accord de branche étendu doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires (nombre maximum d'avenants pouvant être conclus, modalités de la priorité d'accès au complément d'heures et, éventuellement, la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant).

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis.

### En pratique

L'avenant devra a minima indiquer la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'avenant pourra être conclu pour une ou plusieurs semaines ou un ou plusieurs mois.

En revanche, selon nous, le complément d'heures ne devra pas porter la durée de travail du salarié jusqu'au niveau du temps plein.

## Incidence sur la rémunération

La convention ou l'accord de branche étendu peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant. A défaut, ces heures sont rémunérées au taux normal.

En revanche, par dérogation aux règles de droit commun, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.