

TEMPS PARTIEL : CE QUI CHANGE EN 2014

*Par Maître Fabio FERRANTELLI
Cabinet PMRPF*

Association des Avocats Praticiens en Droit Social
Réunion du 21 Janvier 2014

Remarque Préliminaire :

- ▶ La réforme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.
- ▶ Mais le 10 janvier, le gouvernement annonce le report de l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2014 car seule la moitié des accords de branches a été signée.
- ▶ Le report devrait être voté avec la Loi sur la formation professionnelle
- ▶ Quand ???? A priori, fin février.
- ▶ Quid dans l'intervalle ? Quelle légitimité à ne pas appliquer le nouveau seuil minimal ?

I- LA DUREE MINIMALE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE



POUR LES CONTRATS CONCLUS A COMPTER DU
1^{er} JANVIER 2014

Un nouveau principe :

- ▶ Durée minimale **24 heures hebdomadaire** ou équivalent de 24 heures sur le mois (104h) ou l'année (1102 h)

DEROGATIONS LIEES A LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS :

- ▶ Particuliers employeurs : Ils ne sont pas assujettis aux dispositions sur le temps partiel et donc à la réforme. (Art L7221-2 du CT)
- ▶ Sociétés de travail temporaire d'insertion (L5132-6) et Associations intermédiaires (L5132-7) à une condition : « *lorsque le parcours d'insertion du salarié le justifie.* »

DEROGATIONS LIEES AU SALARIE

- ▶ Salariés < 26 ans poursuivant des études. (L3123-14-5) : A la fin des études ou arrivé à 26 ans, il faut régulariser.
- ▶ Demande de dérogation expresse et motivée du salarié :
 - ▶ Pour contraintes personnelles (L3123-14-2).
 - ▶ Remarques : Que met-on dans la notion de *contraintes* personnelles ?
Comment vérifie t-on la réalité de cette *contrainte* sans porter atteinte à la vie privée?
Que se passe t-il si la *contrainte* disparaît en cours d'exécution du contrat ?
 - ▶ Pour cumuler plusieurs activités(L3123-14-3).
 - ▶ Remarques : La notion d'activités est plus large que celle de travail ?
Comment vérifie t-on la réalité des activités sans porter atteinte à la vie privée?
Que se passe t-il si le salarié met fin aux autres activités en cours d'exécution du contrat?
- ▶ Attention ces dérogations font l'objet de garanties pour le salarié : L'employeur qui accepte une demande de dérogation dans les deux cas précédents doit regrouper le temps de travail en journées pleines ou demi-journées régulières ou complètes.

DEROGATIONS RESULTANT D'UNE NEGOCIATION :

- ▶ Principe : Chaque branche peut conclure un accord fixant une durée inférieure aux 24 heures hebdomadaires.
- ▶ Garanties pour le salarié : L'accord doit comporter des garanties pour le salarié (cumul possible, horaires réguliers)
- ▶ Remarque : Lorsque cette dérogation sera utilisée par l'employeur, il devra regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (C. trav., art. L. 3123-14-4).

POUR LES CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1^{er} JANVIER 2014

- ▶ Principe jusqu'au 1^{er} janvier 2016 : Le contrat ne change pas.
 - ▶ Exceptions :
 - ▶ Accord de branche étendu fixant une durée inférieure à 24 heures hebdo.
 - ▶ Demande expresse du salarié de passer à 24 heures min.
 - ▶ Dans ce cas l'employeur peut refuser « *compte tenu de l'activité économique de l'entreprise* ». Mais il doit quand même justifier son refus.
- ▶ Principe à compter du 1^{er} janvier 2016 : Le salarié sera d'office soumis à une durée minimale de 24 heures sauf dérogations vues précédemment.

II- LA REFORME DES MAJORATIONS



- ▶ DISPOSITIONS ANTÉRIEURES À LA RÉFORME : (sauf dispositions conventionnelles contraires)
 - ▶ Heures complémentaires < 10% de la durée contractuelle : pas de majoration
 - ▶ Au-delà : 25% de majoration
- ▶ A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2014 :
 - ▶ Heures complémentaires < 10% de la durée contractuelle : 10% de majoration (L3123-17) sauf accord plus favorable.
 - ▶ Au-delà : 25% sauf si accord de branche prévoit un taux différent (plancher 10%) (L3123-19)
- ▶ PLAFOND D'HEURES COMPLEMENTAIRES :
 - ▶ 33% de la durée de travail avec un accord de branche étendu ou d'entreprise.

III- LES COMPLEMENTS D'HEURES



- ▶ PRINCIPE : une convention ou accord de branche permet d'augmenter temporairement la durée du travail par avenant. (C. trav., art. L. 3123-25).
- ▶ CONDITIONS :
 - ▶ Une convention ou accord de branche fixant :
 - ▶ Le nombre max d'avenants (limite 8 par an, hors remplacement)
 - ▶ Les critères permettant de choisir quel salarié aura la priorité
 - ▶ Eventuellement : le taux de majoration du salaire sur ces heures (0% possible)
 - ▶ Un avenant au contrat avec le salarié fixant :
 - ▶ Le nombre d'heures
 - ▶ Leur répartition
 - ▶ La période concernée par l'augmentation.

▶ REGIME :

- ▶ Pas de limite de complément d'heure : on peut parvenir à un temps complet.
- ▶ Régime des heures complémentaires non applicable.
 - ▶ Pas de majorations sauf pour les heures au-delà du complément (+25%)
 - ▶ Ces heures n'ouvrent pas droit à une réévaluation du temps partiel prévue à l'article L. 3123-15 du code du travail lorsque l'augmentation du temps de travail excède 12 semaines.

IV- ORGANISATION DES INTERRUPTIONS DE TRAVAIL



▶ PRINCIPE :

- ▶ L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comprendre plus d'une coupure par jour ou une coupure supérieure à 2 heures.

▶ DEROGATION : (L3123-16) :

▶ Avant le 1^{er} janvier 2014

- ▶ Possibilité de déroger en présence d' un accord collectif prévoyant expressément la dérogation

▶ Depuis le 1^{er} janvier 2014 :

- ▶ Désormais, Il faut non seulement un accord prévoyant expressément la dérogation mais également des contreparties.