

TEMPS PARTIEL : NÉGOCIATION IMPOSÉE POUR LES BRANCHES LES PLUS CONCERNÉES

DÉSORMAIS LES ENTREPRISES DONT AU MOINS UN TIERS DE L'EFFECTIF EST À TEMPS PARTIEL ET COUVERTES PAR ACCORD DE BRANCHE OU ACCORD PROFESSIONNEL DOIVENT NÉGOCIER LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL.

Cette négociation doit porter sur :

- la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité;
- le délai de préavis à la modification des horaires;
- la rémunération des heures complémentaires.

COMMENTAIRE CFDT

Faute d'accord de branche, la loi s'applique. C'est un levier important pour cadrer le recours au temps partiel dans les branches en matière de durée, d'organisation des plages de travail, de limitation du nombre de coupures...



INDÉPENDAMMENT DES ACCORDS DE BRANCHE, LA LOI INTRODUIT DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- La durée minimale de travail est fixée à 24 heures/semaine, ou à son équivalent mensuel, ou encore à l'équivalent calculé sur la période de référence prévue par l'accord collectif en vigueur.
- Les compléments d'heures doivent obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat de travail mentionnant les modalités d'accomplissement de celles-ci.
- Une durée inférieure à 24 heures/semaine peut être décidée à la demande du salarié, soit pour convenance personnelle, soit pour cumuler plusieurs activités correspondant à un temps plein.



LA LOI PRÉVOIT QU'IL PEUT ÊTRE DÉROGÉ À CE SOCLE DE DROITS MOYENNANT DES CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS

Des dérogations de plein droit

- Un contrat d'une durée inférieure à 24 heures peut être conclu pour les salariés employés par un particulier.

COMMENTAIRE CFDT

Les partenaires sociaux ont exclu les salariés du particulier employeur, qui de fait multiplient les petits contrats. Cette disposition ne concerne que les salariés du particulier employeur, car les partenaires sociaux considèrent que pour les autres salariés (services à la personne, animation, sport-loisirs...), ce sont les branches qui doivent cadrer le recours au temps partiel.

- Les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études peuvent bénéficier de droit (l'employeur ne peut s'y opposer) d'une période de travail inférieure à 24 heures, afin de rendre cette activité compatible avec leurs études.

COMMENTAIRE CFDT

Les partenaires sociaux ont convenu qu'il était important de laisser la possibilité aux étudiants de concilier études et travail.

La dérogation à la demande du salarié

- Une durée inférieure à 24 heures/semaine peut être décidée à la demande du salarié pour lui permettre soit de faire face à des contraintes personnelles, soit de cumuler plusieurs activités correspondant à un temps plein; à condition de regrouper les horaires par journée ou demi-journée.

Cette demande doit être écrite et motivée, et le comité d'entreprise doit être informé du nombre de salariés ayant demandé cette dérogation.

COMMENTAIRE CFDT

Cette disposition a pour but de permettre aux salariés qui ont déjà un contrat de travail à temps partiel de compléter leur temps de travail pour arriver à un temps plein.

UN EXEMPLE

J'ai déjà un emploi de 24h/semaine réparti sur 5 matinées par semaine. J'ai trouvé un employeur qui me propose un travail organisé sur 3 après-midi pour un total de 11h/semaine. Cette proposition me convient, ainsi j'aurais un temps complet. Un courrier motivé au deuxième employeur expliquant la situation lui permettra en toute légalité de m'établir un contrat de 11h/semaine.

La dérogation pour certaines branches professionnelles

- L'accord de branche peut prévoir une durée inférieure à 24 heures/semaine, mais il doit impérativement comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires de travail réguliers qui laisseront la possibilité au salarié de cumuler plusieurs activités.

COMMENTAIRE CFDT

Il reste possible de déroger à la durée minimale de 24 heures par accord de branche étendu à condition, là aussi, de mieux répartir et

organiser le temps de travail sur des journées ou demi-journées complètes pour laisser la possibilité au salarié d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs.

Les branches qui ne seront pas couvertes par un accord étendu au 1^{er} janvier 2014, ne pourront pas déroger aux 24 heures! C'est un levier important qui doit permettre à nos négociateurs d'encadrer strictement les plages de travail, les coupures, les délais de prévenance...

UN EXEMPLE

Dans ma branche, beaucoup de salariés travaillent 17h sur deux jours en fin de semaine. Que se passera-t-il après le 1^{er} janvier 2014 ? La branche professionnelle concernée doit prendre l'initiative de négocier un accord. S'il s'agit de contrat sur deux jours réguliers, l'accord peut prévoir une durée minimale inférieure à 24h/semaine.



LA MAJORATION D'HEURES COMPLÉMENTAIRES

Toute heure complémentaire accomplie dans la limite fixée par l'article L.3123-17 du Code du travail (10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail) donne lieu à une majoration de salaire de 10% dès la première heure. Si un accord de branche étendu ou d'entreprise prévoit

la possibilité de faire jusqu'à un tiers d'heures complémentaires par rapport à la durée mentionnée au contrat, celles-ci seront majorées à 25% entre 1/10 et le tiers des heures effectuées.

COMMENTAIRE CFDT

La majoration est due dès la première heure complémentaire effectuée ! Il faudra être vigilant sur l'application de cette mesure. Veillez à ce que les employeurs ne tentent pas d'abuser des avenants temporaires.



LES COMPLÉMENTS D'HEURES

Ces compléments d'heures ne sont pas possibles sans qu'une convention ou un accord de branche étendu ne les prévoient. Ces avenants sont obligatoirement temporaires. Les heures complémentaires accomplies au delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25% (l'accord de branche étendu pouvant prévoir plus).

Par ailleurs, il revient à la convention ou à l'accord de :

- **déterminer le nombre d'avenants pouvant être conclus**, dans la limite de 8 par an et par salarié (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné) ;
- **prévoir la majoration salariale des heures effectuées** dans le cadre de cet avenant (cette majoration n'est pas

obligatoire, mais les organisations syndicales seront en position de force dans cette négociation, car s'il n'y a pas d'accord, il ne pourra y avoir d'avenants) ;

- **déterminer les modalités** selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

COMMENTAIRE CFDT

La loi encadre strictement les possibilités d'avenant à durée déterminée augmentant le nombre d'heures. Ces pratiques, pourtant courantes, étaient totalement illégales. La loi permet désormais d'y recourir, sous réserve d'un accord de branche étendu qui déterminera :

- le taux de majoration éventuel des heures incluses dans le « *complément d'heures* » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au delà de la durée de travail définie par le « *complément d'heures* » ont caractère « *d'heures complémentaires* » ;
- le nombre maximum de « *compléments d'heures* » par salarié et par an, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « *compléments d'heures* ».

CONSIGNE SYNDICALE

Aucun avenant temporaire n'est possible sans accord de branche étendu. Il s'agit d'un bon levier pour négocier dans les branches. Les heures complémentaires sont majorées dès la première heure effectuée : c'est un argument de poids pour que les heures comprises dans les « compléments d'heures » soient majorées.



LA PÉRIODE TRANSITOIRE

Les dispositions de la loi relative aux 24 heures hebdomadaires et à la majoration de 10 % des heures complémentaires entrent en vigueur **le 1^{er} janvier 2014**. Pour les contrats en cours à cette date, une période transitoire est mise en place jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

Durant cette période, les 24 heures hebdomadaires ne sont pas de droit. Toutefois, tout salarié déclarant vouloir en bénéficier devra être reçu dans sa demande, sauf si l'employeur justifie d'une impossibilité compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Par contre, un accord ou une convention de branche peut décider l'application immédiate des 24 heures hebdomadaires au contrat en cours.

En tout état de cause, cette période transitoire prendra fin au 1^{er} janvier 2016 : à cette date, les 24 heures par semaine s'appliqueront de droit à tous les salariés à temps partiel.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

- NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE
- NÉGOCIER UN ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE
- GPEC : VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE
- LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI
- UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES
- INTERVENIR SUR LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur www.cfdt.fr /
Boîte à outils /
Nos modes
d'emploi