

# Réforme du travail à temps partiel : travailler plus pour gagner plus ?

Durée hebdomadaire de travail minimale de 24 heures, majoration de 10% dès la première heure complémentaire au-delà de l'horaire contractuel, instauration d'un complément d'heures par accord de branche étendu : le point sur la nouvelle réglementation.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, relayé par la Loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, l'avaient prévu : le travail à temps partiel « subi » doit être revu en profondeur. Le principe nouveau instaure une durée minimale d'emploi en France fixée à 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel, selon la formule retenue).

Le principe est simple ... mais sa mise en œuvre tellement complexe qu'outre les nombreuses exceptions, l'application dans le temps s'avère fastidieuse. C'est ainsi que six mois après l'ANI, la Loi avait décalé de nouveau de six mois l'entrée en vigueur de la réforme, tout en aménageant une période transitoire de deux ans, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Et puis le 10 janvier dernier, les organisations syndicales et patronales signataires de l'ANI avaient obtenu du Ministère du Travail un report au 1<sup>er</sup> juillet 2014 la date d'entrée en vigueur de l'augmentation de la durée du travail à temps partiel.

L'objectif était de permettre aux partenaires sociaux dans les branches de poursuivre leurs négociations sur la mise en œuvre de ce nouveau principe, et surtout de ses exceptions. Il est vrai qu'à cette date, près de la moitié des branches principalement concernées par l'obligation de négocier dans ce domaine n'étaient pas encore parvenues à un accord.

C'est dans ces conditions que la Loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la Formation Professionnelle, à l'Emploi et à la Démocratie Sociale a acté ce nouveau report de six mois. Cette suspension jusqu'au 30 juin 2014 n'a cependant pris effet qu'à compter du 22 janvier dernier.

## UNE DUREE MINIMALE LEGALE DE 24 HEURES PAR SEMAINE

### > Le principe de la réforme

Sauf dérogations, tout contrat à temps partiel doit être conclu avec une durée minimale de travail de :

- 24 heures par semaine ;
- 104 heures par mois si le temps plein est de 35 heures (151,67hx24/35) ;
- 1 102 heures par an (1.607hx24/35).

### > De multiples exceptions

#### Les salariés non soumis à la réglementation du temps partiel, tels que les employés de maison

Les particuliers employeurs ne sont pas assujettis à la réglementation sur le temps partiel pour les personnes qu'ils emploient à leur service personnel : votre « nounou » ou votre « femme de ménage » ne seront pas impactées par la réforme. Il convient aussi de souligner que les salariés du secteur public ne sont pas assujettis à la réglementation sur le temps partiel. De même, les cadres dits « autonomes » ayant conclu une convention de forfait de leur temps de travail évaluée en jours et de façon réduite par rapport aux autres (soit en général à moins de 218 jours) ne sont pas non plus considérés comme des salariés « à temps partiel ».

D'autres situations spécifiques de salariés travaillant moins qu'un temps plein donnent lieu à une réglementation particulière. Il s'agit notamment des salariés en situation de chômage partiel, de reprise en mi-temps thérapeutique, congé parental d'éducation, pour création d'entreprise, pour solidarité familiale.

#### Les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion

Ces employeurs pourront proposer une durée de travail

hebdomadaire inférieure à 24 heures à leurs salariés lorsque leur parcours d'insertion le justifiera.

#### Dérogations par accord de branche étendu

La loi a institué une obligation de négocier sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles dont au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel. La DARES avait identifié 31 branches concernées, dont 25 comptant plus de 5 000 salariés, soit environ 2,1 millions de personnes. Toutes ces branches avaient déjà conclu un accord sur le temps partiel, mais dont moins d'une dizaine comportait une durée minimale de travail. Cette négociation porte sur les modalités d'organisation du temps partiel et notamment sur la durée minimale d'activité, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Une convention ou un accord de branche étendu par le Ministre peut fixer une durée de travail inférieure à la durée de 24 heures s'il comporte 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. De plus, la 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.

Quelques accords de branche ont été signés depuis la parution de la loi : notamment dans les secteurs du Sanitaire et Social, de l'Enseignement Privé, de l'Agriculture, des Centres Sociaux, Socioculturels et Médico-sociaux. D'autres accords avaient déjà été conclus avant cette loi et prévoyaient un horaire plancher, soit inférieur à 24 heures (dans la Restauration Rapide, la Propreté ou la Parfumerie), soit au moins au même niveau (dans les Cafétérias, les Hôtels, Cafés et Restaurants, le Commerce de Détail à Prédominance Alimentaire).

Tous ne remplissent pas les conditions fixées par la loi pour être applicables.

#### Les étudiants de moins de 26 ans

Ils ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études. Il est donc recommandé de mentionner dans le contrat de travail le statut d'étudiant et l'âge et d'en conserver dans l'entreprise les justificatifs recueillis préalablement auprès du salarié.

Cependant, l'employeur ne semble pas dispensé de proposer à ces étudiants une durée de travail d'au moins 24 heures<sup>1</sup>. Il paraît ainsi préférable d'acter au contrat d'embauche que si la durée minimale de 24 heures n'a pas été respectée c'est en raison de l'âge et du statut de l'étudiant, mais aussi de son souhait exprès. Dès que l'étudiant a terminé ses études ou atteint l'âge de 26 ans, son horaire de travail devra respecter la durée minimale de 24 heures par semaine (sauf application d'une autre dérogation).

#### Dérogation à la demande du salarié pour faire face à des contraintes personnelles

Une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles.

Il s'agit là d'un temps partiel « choisi », même si le législateur a employé la notion de « contraintes », par exemple pour des raisons de santé, pour s'occuper de ses enfants ou de parents âgés, pour poursuivre des études au-delà de 26 ans, pour exercer une activité bénévole ou pratiquer un sport ou un art (même si l'on s'éloigne ici de la notion de « contrainte »).

A priori, l'employeur peut refuser. S'il accepte, c'est à la condition, là aussi, que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Il conviendra de préciser dans le contrat de travail ou son avenant les raisons de la dérogation à la durée minimale de 24 heures et les modalités du regroupement des horaires.

Malheureusement la loi n'a pas organisé les modalités spécifiques d'un retour aux 24 heures minimales lorsque ces contraintes n'existent plus, comme par exemple un préavis raisonnable : en effet, l'employeur ne peut a priori s'y opposer (sauf en présence d'un accord de branche dérogatoire) ce qui posera nécessairement des difficultés d'organisation à l'entreprise. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être informés chaque année du nombre de demandes de dérogations individuelles.

#### Dérogation à la demande du salarié pour cumuler plusieurs activités permettant d'atteindre un temps plein ou au moins 24 heures par semaine

Là aussi, l'employeur doit recueillir une demande écrite et motivée du salarié. Là aussi l'employeur peut s'y opposer et, s'il l'accepte, c'est à la condition que les horaires de travail soient regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Le contrat rappellera les raisons de cette dérogation et les modalités du regroupement d'horaires.

Cependant, se pose ici la question de savoir si le salarié doit justifier qu'il exerce effectivement d'autres activités ou s'il peut simplement préciser qu'il souhaite s'en ménager la possibilité, qu'il s'agisse d'une « activité » salariée ou non.

Là non plus la loi n'a pas précisé ce qu'il advient lorsque le salarié cesse une activité et n'atteint donc plus le plancher de 24 heures. L'employeur restant le seul doit-il automatiquement augmenter le nombre d'heures de travail du salarié pour atteindre ce plancher ? Le lui proposer par avenant ? Peut-il attendre que le salarié retrouve une autre activité ? Pendant combien de temps ?

Là aussi, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront être informés chaque année du nombre de ces demandes de dérogations individuelles.

