



Expertise-Comptable Secteur public
 Protection de la personne Foreign Desk Audit Conseil
 Transaction services Family office Conseil Financier
 Paie et gestion sociale Recrutement
 Commissariat aux comptes

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis en place de nouvelles dispositions pour les contrats de travail à temps partiel, applicables depuis le 1er janvier 2014 : durée minimale du contrat de 24 heures par semaine, sauf dérogations, majoration de toutes les heures complémentaires d'au moins 10%.

Cependant, la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 a suspendu l'application de la durée minimale de 24 heures pour la période allant du 22 janvier 2014 au 30 juin 2014.

Présentation des conséquences pour les entreprises.

Principe

Tous les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1er janvier 2014 doivent, sauf dérogations, mentionner une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures (Article L. 3123-14-1 du Code du travail).

Toutefois, les dates de mise en œuvre de cette durée minimale ont été modifiées par la loi du 5 mars 2014.

Mise en oeuvre de la durée minimale suite à la loi du 5 mars 2014

- Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 : la date de mise en œuvre de la durée minimale de 24 heures est le 1er janvier 2016. Mais les salariés peuvent demander à ce que leur durée du travail soit portée à 24 heures (voir paragraphe 4).
- Pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2014 et le 21 janvier 2014 : la durée minimale de 24 heures est d'application immédiate.
- Pour les contrats conclus entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014 : la durée minimale de 24 heures ne s'applique qu'à compter du 1er juillet 2014.
- Pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2014 : la durée minimale de 24 heures est d'application immédiate.

Dérogations

Il est possible de déroger à la durée minimale légale dans les cas suivants :

- Demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale. La demande du salarié doit être écrite et motivée,
- Application d'une convention ou d'un accord de branche étendu fixant une durée de travail inférieure à la durée minimale. L'accord doit 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 la durée minimale,
- Pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études et qui demandent à effectuer une durée du travail inférieure compatible avec leurs études.

Lorsque le salarié travaille moins de 24 heures par semaine, la loi exige que ses horaires soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les particuliers employeurs ne sont pas soumis à cette durée minimale.

LE POINT SUR... LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Contrats conclus avant le 1er janvier 2014

Existence d'une période transitoire.

Les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire de 24 heures par semaine peuvent demander, entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015, à bénéficier de la durée minimale. Cette demande s'impose à l'employeur sauf refus justifié par « l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ».

A noter cependant que le salarié ne peut pas faire cette demande entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 suite à la suspension du dispositif par la loi du 5 mars 2014.

Si l'employeur décide de modifier la durée du travail du salarié un avenant au contrat de travail devra être signé.

Pour les salariés qui ne présenteront aucune demande, les contrats à temps partiel conclus pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures pourront rester en l'état.

A partir du 1er janvier 2016, tous les contrats de travail à temps partiel en cours devront être révisés en tenant compte de la durée minimale, sauf dérogations.

Complément d'heures

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit également que les employeurs peuvent augmenter temporairement la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel, par avenant au contrat de travail, à condition qu'une convention ou un accord de branche étendu le permette.

La convention ou l'accord doit fixer :

- Le nombre maximal 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,
- La majoration des heures effectuées dans le cadre de cet avenant, avec obligation de majorer à hauteur d'au moins 25% les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant,
- Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Païement des heures complémentaires

A partir du 1er janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée initiale prévue au contrat sont majorées de 10%, ces heures n'étaient soumises à aucune majoration jusqu'au 31 décembre 2013.

Les heures effectuées au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée du contrat restent elles majorées de 25%. La loi précise toutefois que pour ces heures, effectuées au-delà du dixième, un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (sans être inférieur à 10%).