



Le temps partiel en 2014 - les changements

publié le 27/02/2014, vu 2258 fois, Auteur : [Presco RH](#)

1er janvier 2014 : Heures complémentaire majorées de 10% dès la 1ère heure - 25% à partir de 10% de l'horaire du contrat - pas plus de 33% de l'horaire du contrat 1er juillet 2014 : Temps partiel = pas ou = à 35H Pour un Temps partiel pas plus d'une coupure - pas plus de 2H SI SI c'est bien cela et je vous ai pas tout dit ...

La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 est venue encadrer le recours au temps partiel, instaurant une durée minimale de travail et renforçant la majoration des heures complémentaires.

Ces nouvelles dispositions n'entreront en vigueur que le 1er juillet 2014 concernant la DUREE MINI de 24H et est applicable depuis les 1^{er} janvier 2014 pour la majoration des HEURES COMPLEMENTAIRES et il est prévu une période transitoire pour la durée MINI des contrats en cours qui devront TOUS être conformes au 1er janvier 2016.

En attendant, voici ce qu'il faut en retenir.

Dans le domaine du travail à temps partiel, la mesure principale de la loi est l'adoption d'une durée MINI de travail de 24H à côté de la durée MAXI 34,9999H.

Le principe : 24 heures MINI

À compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel sera de 24 heures par semaine (C. trav., art. L. 3123-14-1 nouveau), ou d'un minimum équivalent à cette durée lorsque l'établissement prévoit une répartition de la durée du travail sur le mois ou sur une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, en application d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche (C. trav., art. L. 3122-2).

Période transitoire pour les contrats en cours au 1er juillet 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016

, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu fixant une durée inférieure à 24 heures, cette nouvelle durée minimale ne sera applicable qu'au salarié qui en fait la demande. L'employeur pourra refuser d'accéder à cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

En pratique au 1er janvier 2016, TOUS les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures devront faire l'objet d'un avenant, sauf s'ils rentrent dans le cadre d'une dérogation.

La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 prévoit 4 exceptions à bien cadrer pour ne pas retourner dans le principe de 24H.

- Sur **demande écrite et motivée du salarié** ;
- Pour les contrats signés avec des salariés des associations intermédiaires (C. trav., art. L.

5132-7) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (C. trav., art. L. 5132-6), quand leur **parcours d'insertion** le justifie ;

- Pour les **moins de 26 ans** poursuivant leurs études, une durée de travail inférieure, compatible avec leurs études, sera fixée de droit (C. trav., art. L. 3123-5) ;
- Quand existe **une convention ou un accord de branche étendu qui prévoit cette exception avec des garanties pour les salariés de cumuler plusieurs activités pour atteindre 24 heures** hebdomadaires.

Augmentation temporaire de la durée du travail à compter du **1er janvier 2014**, une **convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail à temps partiel.**

Nombre d'interruptions du travail dans la journée = continuité au cours **d'une même journée, pas plus d'une interruption d'activité et pas supérieure à deux heures.**

Le changement : en cas d'accord dérogatoire il doit définir 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 (C. trav., art. L. 3123-16).

Les accords dérogatoires existants sont à actualiser - notamment pour les Hôtels Cafés Restaurants - une réforme simple après la hausse de la TVA, la remise en cause de la modulation de la branche (...) !

Majoration des heures complémentaires de 10 % dès la 1^{ère} heure (C. trav., art. L. 3123-17, dernier alinéa).

Obligation de négocier dans certaines branches, dans le cas où il y a 33% des salariés sont à temps partiel, les organisations liées par la convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent ouvrir des négociations dans les trois mois sur les modalités d'organisation du temps partiel (C. trav., art. L. 2241-13 nouveau).

La négociation doit porter sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, 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.

Proposition de postes à temps plein :

Comme avant, un salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un poste à temps complet ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Changement dès le 1er janvier 2014, une convention collective ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent (C. trav., art. L. 3123-8 nouveau).