



Travail à temps partiel : les nouvelles règles

publié le **29/05/2013**, vu **2321 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La loi de sécurisation de l'emploi, définitivement adoptée le 14 mai 2013, modifie profondément le travail à temps partiel. Les acteurs des ressources humaines devront vite s'approprier les nouvelles dispositions.

1. Durée minimale de travail à temps partiel

Selon un nouvel article L. 3123-14-1 du Code du travail, « *la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.* »

L'accord collectif auquel il est fait référence est l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention collective ou l'accord de branche, qui peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (article L. 3122-2 du code du travail).

Quelle que soit la période de référence du travail à temps partiel (semaine, mois, etc.), l'équivalent de 24 heures par semaine est désormais une durée minimale.

2. Dérogation individuelles

Plusieurs dérogations individuelles sont prévues par la loi.

Première dérogation : une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2) :

- 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 24 heures par semaine.

Attention : la demande du salarié ne peut pas résulter de la seule signature d'un avenant mais doit être « écrite et motivée. »

En cas de dérogation, les horaires devront être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, étant précisé qu'un accord de branche étendu ou d'entreprise pourra déterminer les modalités de ce regroupement (nouvel article L. 3123-14-4).

Enfin, l'employeur devra informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2, alinéa 2).

Deuxième dérogation : les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5).

Troisième dérogation : les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (nouveaux articles L. 5132-6 et L. 5132-7).

3. Dérogations conventionnelles

Une convention ou un accord de branche étendu pourra fixer une durée de travail inférieure à 24 heures, à condition de 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 au moins égale à 24 heures (nouvel article L. 3123-14-3).

La dérogation conventionnelle ne pourra être appliquée qu'à la condition de regrouper les horaires du travailleur à temps partiel comme indiqué ci-dessus (§ 2).

4. Période transitoire pour les contrats en cours

La question se pose naturellement de savoir ce qu'il adviendra des contrats à temps partiel en cours à la prochaine date d'entrée en vigueur de la loi.

La réponse à cette question est donnée par l'article 12, VIII de la loi qui prévoit, pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014, une période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

Ainsi, en l'absence d'accord de branche dérogeant à la durée minimale de 24 heures, le salarié pourra demander à ce que cette durée lui soit appliquée.

Quant à l'employeur, il pourra refuser à condition de justifier de l'impossibilité de faire droit à la demande compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

5. Rémunération des heures complémentaires

A compter du 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à aucune majoration de salaire de 10 % (nouvel article L. 3123-17).

Quant aux heures excédant ce dixième, elles devront être majorées de 25 %, comme c'est le cas aujourd'hui.

Par exception, une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir un taux de majoration différent, qui ne devra toutefois pas être inférieur à 10 % (nouvel article L. 3123-19).

Enfin, la loi a instauré un dispositif de « complément d'heures par avenant » pour lequel la majoration devra être au moins égale à 25 % (nouvel article L. 3123-25).

Selon ce dispositif, les conventions ou accords de branche étendus pourront prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail

contractuelle.

La convention ou l'accord devra nécessairement déterminer :

- 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 nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés pourront bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

La convention ou l'accord pourra enfin prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant.

6. Priorité de passage à temps complet

Selon la loi, la convention collective ou l'accord de branche étendu pourra autoriser l'employeur à proposer au salarié qui souhaite bénéficier de la priorité de passage à temps complet, un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent (nouvel article L 3123-8).

Aucune précision n'est apportée, à ce stade, sur les modalités pratiques de cette faculté offerte à l'employeur et sur les conséquences du refus du salarié.

7. Limitation des interruptions d'activité

L'article L. 3123-16 du Code du travail prévoit que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Selon la loi, une convention ou un accord collectif de branche étendu pourra déroger à ces dispositions « *en définissant 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.* »

8. Négociation de branche

Enfin, la loi a instauré une négociation obligatoire de branche sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles dont au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel (nouvel article L. 2241-13).

En conclusion, précisons que la loi devrait entrer en vigueur prochainement, une fois que le Conseil Constitutionnel aura rendu sa décision sur le recours dont il a été saisi.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com