



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## LE TEMPS PARTIEL ET LE MINIMUM DE 24 HEURES

Le temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés dans certains secteurs d'activité, comme celui de la grande distribution, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale.

On distingue fréquemment le temps partiel « subi » du temps partiel « choisi ». Ces deux notions ne renvoient pas à une définition légale mais sont construites à partir des déclarations des salariés.

Deux définitions du temps partiel « subi » peuvent être retenues :

- ✓ Le temps partiel faute d'emploi à temps complet : 32 % des salariés à temps partiel déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein en 2011 ;
- ✓ Le temps partiel lié au sous-emploi : 28 % des salariés à temps partiel déclarent souhaiter travailler davantage et être disponibles pour le faire.

Il touche particulièrement les femmes (qui représentent 80% des salariés à temps partiel), les jeunes et les seniors.

Afin de lutter contre le temps partiel subi et de permettre aux salariés de toucher de meilleurs revenus, la loi relative à la sécurisation de l'emploi a modifié depuis le 1er juillet 2014 les règles du travail à temps partiel.

### Définition légale

L'article L 3123-1 du code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures) ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

L'accord collectif qui fixe la durée du travail collective en deçà de 35 heures n'entraîne pas le passage des salariés à temps plein vers un temps partiel. Ces contrats de travail restent à temps plein. La réduction de

L'horaire collectif ne constitue pas, à elle seule, une modification du contrat et ne nécessite pas l'accord de chaque salarié concerné.

## Il existe deux formes de travail à temps partiel :

- ✓ le temps partiel avec répartition du travail sur la semaine ou le mois. Cette forme de temps partiel est la forme traditionnelle du travail à temps partiel. Elle constitue le droit commun applicable ;
- ✓ le temps partiel avec répartition du travail sur tout ou partie de l'année. Cette forme de travail à temps partiel, se caractérise par une variation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année. Plusieurs dispositifs se sont succédé dans le temps :
  - le premier dispositif de travail à temps partiel annualisé a été abrogé par la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II sur les 35 heures). Toutefois, les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> février 2000 demeurent valables;
  - la formule du temps de travail modulé instauré par la loi Aubry II a été abrogé par la loi du 20 août 2008 pour être remplacé par un dispositif unique d'aménagement du temps de travail.

## La répartition du temps de travail d'un salarié à temps partiel sur la semaine, le mois ou l'année doit respecter :

- ✓ les limites posées pour la durée journalière de travail : maximum 10 heures, 8 heures pour les jeunes;
- ✓ la durée de travail minimale à effectuer dans la semaine : 24 heures (ou dans le mois : 104 heures mensuelles ou dans l'année : 1 102 heures), sauf dérogations : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, du 1<sup>er</sup> juillet 2014 ou du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (selon la date de conclusion du contrat) ;
- ✓ la répartition des horaires indiquée au contrat ainsi que les conditions éventuelles de sa modification;
- ✓ les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires. Si la durée du travail d'un salarié à temps partiel peut varier du fait de l'accomplissement d'heures complémentaires, leur exécution doit rester dans les limites légales et conventionnelles applicables

## Champ d'application

La législation sur le travail à temps partiel s'applique dans le secteur privé, à l'exclusion du secteur public (C. trav., art. L. 3111-1).

Sont concernées les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit. Les administrations, les établissements publics à caractère administratif, les collectivités locales et leurs établissements n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions du code du travail relatives au temps partiel pour l'ensemble de leurs personnels titulaires ou non titulaires.

Toutefois, la réglementation du temps partiel a été aménagée pour les associations et les entreprises d'aide à domicile afin d'assouplir l'organisation du temps de travail de ces structures (C. trav., art. L. 3123-14 et L. 3123-22).

Les particuliers-employeurs ne sont pas assujettis à cette réglementation pour les personnes qu'ils emploient à leur service personnel (C. trav., art. L. 7221-2) ; ceci ne les empêche pas bien entendu d'employer de

telles personnes à temps partiel, mais, dans ce cas, les règles particulières au temps partiel, analysées dans cette étude, ne sont pas applicables.

## **Une ordonnance du 29 janvier 2015 clarifie la situation des salariés à temps partiel dont le contrat prévoit une durée inférieure au minimum légal de 24 heures.**

Le seuil minimal de 24 heures de travail par semaine n'est plus aussi impératif.

L'employeur peut désormais refuser à un salarié le passage à 24 heures hebdomadaires, en l'absence d'emploi disponible.

### **Sécurisation des contrats de travail fixant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires**

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée, sauf disposition conventionnelle contraire, à 24 heures par semaine ou son équivalent (C. trav., art. L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3). Toutefois, une durée inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié qui invoque des contraintes personnelles ou qui souhaite cumuler plusieurs emplois (C. trav., art. L. 3123-14-2).

Mais que se passe-t-il lorsque le salarié souhaite voir son temps de travail augmenter jusqu'à la durée minimale du travail au motif que la situation justifiant la dérogation a disparu ?

Cette question est désormais résolue : les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à la durée minimale conventionnelle bénéficient d'un droit d'accès prioritaire à un emploi de même catégorie professionnelle ou équivalent.

Le passage à la durée minimale légale ou conventionnelle n'est donc pas de droit ; si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un tel poste, la durée contractuelle restera applicable.

### **Suppression de la période transitoire pour les contrats conclus avant le 1er juillet 2014**

Pour les contrats conclus avant le 1er juillet 2014, la durée minimale de 24 heures par semaine (ou équivalent) ne s'appliquait, jusqu'à maintenant, que si le salarié en faisait la demande et sauf refus de l'employeur en raison de l'activité économique ; ce seuil ne s'imposait qu'au 1er janvier 2016 (C. trav., art. L. 3123-14-1 ; L. n°2013-504, 14 juin 2013, art. 12-VIII).

Cette période transitoire est supprimée.

Désormais, les salariés dont le contrat à temps partiel prévoit une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine bénéficient seulement d'un droit d'accès prioritaire à un emploi de même catégorie professionnelle ou équivalent dont la durée de travail est d'au moins 24 heures ou est au moins égale à la durée minimale conventionnelle.

L'employeur pourra refuser le passage à la durée minimale de 24 heures par semaine s'il n'y a pas d'emploi disponible. De même, le salarié qui ne demande pas à modifier sa durée de travail restera soumis à la durée du travail fixée dans son contrat. (C. trav., art. L. 3123-8).

### **Exclusion de certains CDD et contrats de travail temporaires**

La durée minimale de travail de 24 heures par semaine ou la durée minimale conventionnelle n'est pas applicable :

- ✓ aux contrats d'une durée au plus égal à 7 jours (C. trav., art. L. 3123-14-1). En l'absence de précision, il s'agit, a priori, de 7 jours calendaires ;
- ✓ aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent (C. trav., art. L. 3123-14-6). Il s'agit des contrats conclus pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de contrat, en cas de passage provisoire à temps partiel, en cas de départ définitif précédant la suppression du poste, en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1242-2 et L. 1251-6). Cette dérogation permet de respecter l'interdiction faite au salarié remplaçant d'effectuer une durée de travail supérieure au salarié remplacé.

