

## La (mauvaise) réforme du temps partiel

Par Nicolas GALLISSOT, Responsable département droit social, Infodoc-Experts

**Afin de lutter contre la précarité des salariés à temps partiel, le Code du travail prévoit de nombreux garde-fous visant à limiter le recours abusif à cette durée de travail dérogatoire (obligation de conclure un contrat de travail écrit comportant des mentions obligatoires, plafonnement des heures complémentaires...).**

**Les employeurs, et notamment ceux disposant de peu de main-d'œuvre ou n'arrivant pas à recruter, rencontrent depuis de nombreuses années des difficultés dans l'application pratique et quotidienne de cette réglementation contraignante. Celle-ci donne lieu à un contentieux nourri, caractérisé par une vision très formelle de l'application des textes, et à des sanctions lourdes (requalification de la relation de travail sur une base de temps plein ; condamnation de l'employeur à régulariser les arriérés de salaire et de charges sociales sur cette base).**

Ainsi, un assouplissement et une simplification de la réglementation applicable aux salariés à temps partiel sont demandés depuis longtemps.

Force est de constater que la loi de sécurisation de l'emploi, qui réforme en profondeur le régime du temps partiel, ne répond pas à ces souhaits patronaux.

### Un régime plus contraignant pour les employeurs

Afin d'apporter de nouvelles garanties aux salariés à temps partiel, ce texte prévoit une nouvelle durée minimale de travail, et une majoration de l'ensemble des heures complémentaires.

#### Instauration d'une durée minimale de travail

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel sera fixée à 24 heures (ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif).

Cette obligation concernera tous les salariés à temps partiel (c'est-à-dire tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale), à l'exception des employés de maison, des étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études et des salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion, si le parcours d'insertion le justifie.

Des possibilités de dérogation à cette durée minimale sont prévues, mais limitées.

En effet, une convention de branche étendue pourra fixer une durée de travail inférieure à 24 heures sous conditions. Egalement, il sera possible de déroger au plancher de 24 heures sur demande écrite et motivée du salarié, mais uniquement pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

L'ensemble de ces dispositions entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les nouveaux contrats. Pour les contrats en cours à cette date, et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 si aucun accord de branche ne déroge à la durée minimale de travail, le salarié pourra demander à en bénéficier. L'employeur ne pourra alors s'y opposer qu'en raison de l'activité économique de l'entreprise.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale s'appliquera à l'ensemble des salariés, quelle que soit la date de signature de leur contrat de travail.

#### Majoration des heures complémentaires

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle du travail donneront lieu à une majoration de 10 %, alors qu'aucune majoration légale n'est aujourd'hui prévue.

Concernant la majoration applicable entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle (majoration de 25 % actuellement), un accord de branche étendu pourra définir un taux de majoration différent et d'au minimum 10 %.

### Des assouplissements limités

En contrepartie de ces mesures contraignantes, les employeurs sont autorisés à conclure des avenants de "compléments d'heures" afin de leur permettre d'augmenter de façon temporaire la durée du travail.

Cet assouplissement, qui vise à contrecarrer une jurisprudence très stricte, ne sera toutefois applicable que dans les conditions restrictives prévues par la loi.

Il faudra tout d'abord qu'un accord de branche étendu autorise le recours à ces avenants dérogatoires, ce qui reporte dans le temps l'application de cette mesure et exclut *de facto* les employeurs non couverts par un accord de branche modifié. L'accord devra notamment déterminer les conditions d'indemnisation des heures effectuées dans ce cadre et le nombre d'avenants pouvant être conclus (huit par an et par salarié maximum, hors cas de remplacement).

Une fois ce postulat rempli, il faudra également obtenir l'accord du salarié, à qui le complément d'heures ne pourra être imposé.

D'autre part, il est prévu qu'une convention ou un accord de branche pourra donner la possibilité à l'employeur de proposer un emploi à temps complet ne relevant pas de la catégorie professionnelle du salarié ou relevant d'un emploi non équivalent au sien.

Enfin, contrairement à aujourd'hui, le temps de travail du salarié pourra faire l'objet de plus d'une interruption supérieure à 2 heures chaque jour de travail. Mais ici également, cela devra être encadré par une convention de branche étendue ou agréée.

En contraignant les employeurs à garantir une durée minimale de travail somme toute importante aux nouveaux embauchés, mais également aux salariés en poste, en rendant plus onéreux les dépassements de la durée de travail contractuelle, et en rendant la réglementation encore plus complexe qu'antérieurement, cette réforme créera assurément à partir de l'année prochaine de nouvelles zones de risques sociaux et de contentieux. Affaire à suivre... ■