

La loi « travail » et le travail à temps partiel

La loi « travail » a procédé à quelques ajustements sur le travail à temps partiel mais le fond reste identique. Nous profitons du présent article pour procéder à quelques rappels et présenter les ajustements réalisés par la loi.

Pas de modification de la durée minimale

La durée minimale de travail **demeure fixée à 24 heures par semaine** (ou 104 heures par mois).

Le salarié peut demander à travailler en dessous de la durée minimale légale en raison de contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités. Cette durée minimale est inapplicable dans un certain nombre de cas comme les contrats de moins de 7 jours, les C.D.D de remplacement ou pour les étudiants de moins de 26 ans.

Un accord de branche étendu peut en outre prévoir une durée minimale inférieure à 24 heures par semaine sous certaines conditions.

Sont par ailleurs maintenues les règles suivantes sur lesquelles aucune négociation n'est possible :

- la définition du travail à temps partiel
- le refus du salarié d'accomplir un travail à temps partiel qui ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
- la priorité d'emploi pour les salariés à temps complet qui souhaitent passer à temps partiel
- la priorité d'emploi pour les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps complet ou qui souhaitent travailler à hauteur de la durée minimale
- l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel
- la nécessité d'un contrat de travail **écrit avec des mentions obligatoires**
- l'interdiction de porter la durée de travail à hauteur d'un temps complet par le jeu des heures complémentaires
- le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat ou en cas d'information moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement de ces heures
- la modification de l'horaire de travail contractuel en cas d'exécution régulière d'heures complémentaires

Primauté de l'accord d'entreprise

Par accord d'entreprise, il est possible :

- de porter la limite des heures complémentaires à hauteur du tiers de la durée contractuelle
- de prévoir plus d'une interruption d'activité dans la journée ou une interruption supérieure à 2 heures sous certaines conditions
- de prévoir un délai minimal de prévenance de 3 jours ouvrés en cas de modification de la répartition des horaires de travail (délai légal fixé à 7 jours ouvrés) sous réserve de fixer des contreparties

Maintien de la primauté de l'accord de branche

Pour certaines dispositions, l'accord de branche **étendu** reste nécessaire. Il en va ainsi notamment pour :

- fixer une durée minimale de travail inférieure au plancher légal de 24 h hebdomadaires
- déterminer des taux de majoration de salaire applicables aux heures complémentaires, avec un plancher fixé à 10 %
- conclure des avenants de complément d'heures
- proposer à un salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale de travail hebdomadaire **ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle** ou un emploi à temps complet non équivalent.

Régime supplétif en l'absence d'accord collectif

A noter qu'en l'absence d'accord collectif (accord d'entreprise ou accord de branche), la loi « travail » a fixé un cadre supplétif qui constitue une reprise des règles déjà applicables. Parmi ces règles nous retrouvons notamment :

- la durée minimale hebdomadaire de 24 heures
- la limite d'accomplissement du nombre d'heures complémentaires (10% de la durée de travail contractuelle)
- le taux de majoration des heures complémentaires
- l'interruption d'activité qui ne peut être supérieure à deux heures par jour
- le délai de prévenance avant toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois qui doit être d'au moins 7 jours **ouvrés**

Pour tout renseignement complémentaire,
n'hésitez pas à nous contacter.