

<http://www.rpvconseil.com/spip.php?article944>



Temps partiel

- Rubriques - Sociale -

Date de mise en ligne : dimanche 7 janvier 2024

Date de parution : 1 av. J.C.

Copyright © cabinet rpv conseil - Tous droits réservés

NOUVELLES **RÈGLES**

Depuis le début de l'année 2014, **au 1er janvier pour être précis**, dans le cadre des contrats à temps partiel, **l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures**, oblige l'employeur et donc les entreprises à ne plus embaucher un salarié en-dessous de 24 heures par semaine. **Cela concerne bien évidemment tous les salariés dans tous les secteurs d'activité pour ceux dont le contrat de travail prévoit une durée de travail inférieure au temps complet pratiqué dans l'entreprise**

Les contrats temps partiel conclus avant le 1er janvier 2014 et qui seraient en cours à cette date sont soumis à une période transitoire de deux ans, c'est-à-dire jusqu'au 1er janvier 2016. Pendant cette période, tout salarié dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures peut demander à son employeur de passer à 24 heures hebdomadaires minimum.

Si vous n'avez pas la possibilité d'offrir à votre salarié ce passage à 24 heures hebdomadaires, il faudra invoquer par écrit votre impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Bien évidemment, cette impossibilité devra être justifiée par des faits afin d'éviter des procédures et contentieux prud'homal.

Cependant la loi du 14 juin 2013 crée une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel (au moins 1/3 des salariés sont à temps partiel), afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la définition des

modalités d'exercice du temps partiel. Cette négociation doit porter sur la durée d'activité minimale hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires, la rémunération des heures complémentaires... Sont concernées, par exemple, les branches professionnelles des commerces d'habillement, des entreprises de propreté, de la restauration rapide, de la distribution directe.

>

>

DEROGATIONS

Un salarié pourrait demander à travailler moins de 24 heures par semaine en invoquant des contraintes personnelles et familiales, le cumul de plusieurs activités à temps partiel ; ainsi il devra obligatoirement formuler sa demande par un écrit, en la motivant (article L3123-14-2 du code du travail) et il vous appartient de ce fait de disposer d'un tel document avant d'établir un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaire à compter du 1er janvier 2014

Une convention ou un accord de branche étendu peuvent fixer une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures, à condition qu'ils comportent 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 correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine (article L3123-14-3) Cependant dans ce cas, il sera obligatoire de regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Les étudiants de moins de 26 ans pour lesquels une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec leurs études, est de droit (article L3123-14-5).

Les associations et les entreprises d'insertion : elles peuvent proposer des contrats d'une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures si le parcours d'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières le justifie.

MAJORATIONS

A compter du 1er janvier 2014, les heures

complémentaires effectués dans la limite de 1/10^e de l'horaire prévu au contrat seront majorées, dès la première heure, à hauteur de 10 %, et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail.

La loi du 14 juin 2013 ne modifie pas le taux de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat. Ce taux reste fixé à 25 % ; toutefois, une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir un taux de majoration différent, sans pouvoir être inférieur à 10 %.

