

# Fédération FO de la métallurgie

## 528 – Mars 2014

### Temps partiel – Nouvelle donne



La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 comporte, en sus de ses célèbres volets « maintien dans l'emploi » et « licenciements économiques collectifs », des nouvelles dispositions qui viennent chambouler le régime jusque-là applicable au temps partiel. Essayons de faire le tour de ces nouvelles mesures.

### **La loi crée une nouvelle obligation de négocier au niveau des branches sur le temps partiel. Toutes les branches sont-elles concernées ?**

Non, l'obligation de négocier au niveau de la branche concerne seulement les branches professionnelles dont au moins un tiers de l'effectif est composé de salariés à temps partiel. La négociation doit porter sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. L'accord doit aussi comporter des garanties concernant la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant de cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein. Les branches concernées par l'obligation de négocier devaient normalement ouvrir la négociation dans les trois mois suivant la promulgation de la loi, soit le 16 septembre 2013 au maximum, et conclure leur négociation avant le 1er janvier 2014. Suite au constat fait par le ministère du travail sur le peu d'accords conclus et le nombre de négociations toujours en cours, le délai a été repoussé au 30 juin 2014. Il ne s'agit pas d'une obligation de négocier tous les ans ou tous les trois ans, la négociation doit être entamée une fois, cela s'arrête là.

**NB:** Aucune des branches de la Fédération n'est touchée par cette obligation de négocier mais certaines ont tout de même décidé d'ouvrir des négociations sur le sujet, nous vous tiendrons informés sur ce sujet dans la Voix du métallurgiste.

### **La loi impose dorénavant une durée minimale de travail par semaine, quelle est-elle ?**

En effet, la loi impose maintenant que les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014 doivent respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures (ou son équivalent mensuel). Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel en cours jusqu'au 1er janvier 2016 peuvent demander une régularisation de leur contrat, autrement dit une mise en conformité avec les nouvelles dispositions, sauf si l'employeur justifie de l'impossibilité de faire droit à cette demande compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Puis, au 1er janvier 2016, tous les contrats devront respecter le seuil de 24 heures. Il faudra alors conclure des avenants pour se mettre en conformité.

### **Existe-t-il des dérogations à cette nouvelle durée minimum ?**

Malheureusement, il existe plusieurs dérogations à cette durée minimum. Ainsi la durée minimale de 24 heures n'est plus applicable :

- Quand une convention ou un accord de branche prévoit une durée inférieure et qu'il comporte des garanties sur la mise en œuvre d'horaires réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs emplois afin d'obtenir un temps plein (ou au moins 24 heures).
- A la demande écrite et motivée du salarié lorsque ce dernier justifie de contraintes personnelles ou lorsque cela lui permet de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires (à ce titre le CE, ou, à défaut, les DP, devra être informé tous les ans des demandes de dérogations individuelles).
- Pour les salariés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

- Pour les salariés des associations intermédiaires ou entreprises d'intérim d'insertion lorsque le parcours de formation le justifie. Sauf dans les deux derniers cas, la dérogation ne peut se faire qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (par accord de branche étendu, ou par accord d'entreprise).

## Avant, on parlait d'heures complémentaires et maintenant on parle aussi de « complément d'heures », quelle est la différence ?

**Les heures complémentaires** sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles les heures complémentaires peuvent être effectuées (normalement 1/10 de la durée du temps de travail, mais peut être portée au 1/3 par accord de branche étendu ou accord d'entreprise).

**Le complément d'heures** est un nouveau dispositif instauré par la loi. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité que soit augmentée temporairement la durée du travail prévue dans le contrat par **avenant au contrat de travail**.

La convention ou l'accord devrait prévoir le nombre maximal d'avenants de compléments d'heures (8 par an maximum, en dehors des cas de remplacement de salarié absent nommément désigné), le taux de majoration éventuelle de ces heures, les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. Nous déplorons qu'aucune durée maximale ne soit fixée pour les avenants, ni pour le volume du complément d'heure, et qu'aucune majoration de salaire ne soit obligatoire pour ces heures.

## Les heures complémentaires doivent-elles être rémunérées ?

Auparavant, dans la limite du 1/10 de la durée du temps partiel prévu et sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires n'étaient pas majorées. Elles le sont maintenant :

Ces heures bénéficient d'une majoration de salaire de **10%** à compter du 1er janvier 2014. Si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise prévoit d'augmenter cette limite jusqu'au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail, les heures effectuées au-delà du 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de **25%**. Attention cependant, un accord de branche étendu pourrait prévoir une rémunération inférieure à 25%, sans être inférieur à 10%. Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant seront majorées à 25%.

## La loi aurait introduit une priorité pour le passage à temps plein, est-ce vrai ?

Oui, l'article L 3123-8 du code du travail prévoit qu'une convention collective ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. A ce titre, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles. L'employeur devra tout de même effectuer un acte positif de proposition au salarié.

**Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !**