



Flash Info – Juin 2014

Vigilance dans la gestion du temps partiel

La loi prévoit que la durée minimale du contrat à temps partiel est de 24 heures, sauf dérogations, et que toutes les heures complémentaires sont majorées d'au moins 10 %.

La date de mise en œuvre de la durée minimale de 24 heures dépend de la date de conclusion du contrat de travail.

Mise en œuvre de la durée minimale de 24h par semaine

Le contrat de travail à temps partiel doit avoir une durée minimale légale de 24h par semaine (ou son équivalent sur le mois), sauf dérogations.

Les dates de mise en œuvre de cette durée minimale, modifiées par une loi du 05/03/2014, sont les suivantes :

- **pour les contrats en cours au 01/01/2014** : la date de mise en œuvre de la durée de 24h est le 01/01/2016 ; mais les salariés peuvent demander avant cette date, que leur durée du travail soit portée à 24 heures, l'employeur pouvant refuser à certaines conditions tenant à son activité économique
- **pour les contrats conclus entre le 01/01/2014 et le 21/01/2014** : la durée minimale de 24h est applicable
- **pour les contrats conclus entre le 22/01/2014 et le 30/06/2014** : la durée minimale de 24h ne s'applique qu'à compter du 01/07/2014
- **pour les contrats conclus à partir du 01/07/2014** : la durée minimale de 24h est applicable.



Au 01/01/2016, la durée minimale de 24h hebdomadaires s'applique à tous les contrats, quelle que soit leur date de conclusion, sauf dérogations légales.

Il existe quelques dérogations à cette durée minimale de 24h par semaine :

- sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité d'au moins 24h
- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études
- dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel
- si un accord de branche étendu le prévoit
- pour les salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires.

Augmentation de la durée du travail

L'augmentation de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel, pour une période donnée, est envisageable à condition de respecter la réglementation sur les heures complémentaires.



L'employeur peut faire travailler le salarié au-delà de sa durée de travail habituelle dans les limites prévues par le contrat de travail et la convention collective (+ 10 % ou + 1/3 de la durée contractuelle de travail, sans toutefois que la durée de travail n'atteigne 35h par semaine).

L'exécution d'heures complémentaires ne doit néanmoins pas devenir trop régulière, sous peine de contractualiser une nouvelle durée de travail.

Les heures complémentaires sont majorées d'au moins 10 %, sauf si la convention collective prévoit que les heures complémentaires peuvent atteindre le tiers de la durée contractuelle (+ 25 %).

Par ailleurs, au vu de plusieurs décisions des tribunaux, la pratique (pourtant très courante) de faire travailler le salarié au-delà de la durée maximale prévue, heures complémentaires comprises, est susceptible d'entraîner une requalification du contrat en temps plein, avec des conséquences importantes en matière de salaire.

Le dépassement de la durée contractuelle, augmentée des heures complémentaires, est possible aux conditions suivantes :

- un accord de branche étendu le prévoit.
 - Il fixe le nombre d'avenants pouvant être conclus dans la limite de 8 par an et par salarié (hors cas de remplacement) et les modalités selon lesquelles les salariés bénéficient des compléments d'heures en priorité
- un avenant est conclu avec le salarié.

Les heures de travail prévues par l'avenant ne sont pas majorées, sauf disposition conventionnelle contraire. A contrario, les heures accomplies au-delà de la durée prévue par l'avenant de complément d'heures donnent lieu à une majoration minimale de 25 %.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 01/01/2014 mais, en pratique, les employeurs ne pourront y recourir qu'après la conclusion et l'extension d'un accord de branche sur le sujet.

Si un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel est conclu, pour augmenter temporairement la durée du travail du salarié, sans que ce soit prévu par un accord de branche étendu, le risque est, en cas de litige, une requalification du contrat de travail en contrat à temps plein, avec rappel de salaire à la clé. Les requalifications sont fréquentes, et le risque est très important pour l'employeur.

Un salarié est embauché sur la base de 20h par semaine en 2012. En janvier 2014, il signe un avenant à son contrat pour travailler sur la base de 35h pendant une semaine. Il peut agir en justice et demander une requalification en temps plein depuis janvier 2014 ; dans ce cas, l'employeur peut être condamné à payer un rappel de salaire sur la base de 35h par semaine depuis janvier 2014.

En conclusion, pour un salarié à temps partiel, le dépassement de la durée du travail n'est possible qu'à de strictes conditions.

Pour rappel : contenu du contrat à temps partiel

Les salariés à temps partiel doivent être engagés par un contrat écrit qui doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires (notamment : qualification, durée du travail, répartition des horaires de travail, éléments de rémunération, limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires...).

En cas de méconnaissance de ces dispositions, l'employeur s'expose au risque de requalification du contrat à temps partiel en contrat de travail à temps plein. Le salarié peut obtenir un rappel de salaire et des sanctions pénales peuvent être prononcées à l'encontre du chef d'Entreprise.