



Temps partiel : Comment recruter et gérer vos contrats en cours dans l'attente d'accords dérogatoires ?

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a modifié le régime applicable en matière de temps partiel et a notamment imposé une nouvelle **durée minimale** de travail de **24 heures hebdomadaires** (ou l'équivalent mensuel qui peut être prévu par un accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période différente).

Cette obligation entrera en vigueur pour toutes les entreprises à compter du **1^{er} juillet 2014**, sauf accord de **branche** permettant dans les conditions définies par l'accord de recourir à des temps partiels pour une durée inférieure au minimum instauré par la loi.

Remarque : les **contrats signés entre le 1^{er} et le 21 janvier 2014** sont quant à eux déjà soumis à la durée minimale de 24 heures par semaine. Les contrats de moins de 24 heures doivent donc être accompagnés de la renonciation expresse du salarié à bénéficier des 24 heures, ou être conclus avec un étudiant de moins de 26 ans (*cf. détail de ces exceptions au point 2*).

A ce jour, les **négociations de branche sont toujours en cours** et, même si elles semblent pouvoir aboutir dans un sens favorable, il ne sera pas possible que les accords dérogatoires nécessaires soient conclus et étendus avant le 1^{er} juillet 2014.

Le **plancher de 24 heures hebdomadaires sera donc applicable à compter du 1^{er} juillet 2014** à toutes les **nouvelles embauches en temps partiel**, et ce jusqu'à extension d'éventuels accords de branche.

En pratique, **comment les employeurs pourront embaucher des salariés à temps partiel** au vu de la législation en place et **gérer les contrats temps partiel en cours** dans la structure ?

1. Embauches réalisées avant le 1^{er} juillet 2014 (à l'exception des contrats signés entre le 1^{er} et le 21 janvier 2014)

Les contrats de travail conclus **avant le 1^{er} juillet 2014** (sauf ceux signés entre le 1^{er} et le 21 janvier 2014) ne seront **pas tenus par les dispositions** relatives à la **durée minimale du travail, à condition de débiter avant la date du 1^{er} juillet 2014**.

Ils pourront donc prévoir des **durées de travail inférieures à 24 heures hebdomadaires**.

Le salarié engagé entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 (et pour rappel également celui engagé avant le 1^{er} janvier 2014) pourra toutefois demander, s'il le souhaite, à ce que la durée de son travail soit augmentée à 24 heures, conformément à la loi.

L'employeur pourra refuser cette demande en cas d'**impossibilité d'y donner suite compte tenu de l'activité économique de l'entreprise** (*cf. fiche D1-015*).

Cette impossibilité pourra être liée par exemple aux pertes financières qui seraient engendrées par une modification immédiate de la durée du travail du salarié, ou un déséquilibre financier engendré par une

activité insuffisante, ou à la nature de l'activité du salarié, ou encore à l'organisation du travail de l'entreprise.

Cette **période transitoire pour les contrats en cours avant le 1^{er} juillet 2014 cessera** à compter du **1^{er} janvier 2016** : les contrats de travail prévoyant une durée du travail inférieure à 24 heures devront donc être réévalués au plus tard le 31 décembre 2015, **sauf accord de branche étendu dérogeant à cette durée minimale**.

2. Embauches réalisées à partir du 1^{er} juillet 2014

La **nouvelle durée minimale de travail de 24 heures** entrera en vigueur et devra être **respectée par l'ensemble des employeurs**.

Tous les contrats de travail qui seront conclus dès le 1^{er} juillet 2014 devront donc prévoir une durée de travail hebdomadaire qui soit au minimum de **24 heures**.

Remarque : les contrats dont le temps de travail est réparti sur plus d'un mois (par exemple les salariés soumis à une modulation temps partiel selon un accord d'entreprise) seront également soumis à cette durée minimale hebdomadaire, qu'il faudra retranscrire en durée annuelle, soit 1128 heures de travail effectif par an.

Seuls deux types d'**exceptions** trouveront à s'appliquer :

- **Une exception automatique** : les étudiants de moins de 26 ans ne sont pas soumis à la durée minimale de 24 heures si cela leur permet de poursuivre leurs études ;
- **Une exception intervenant à la demande expresse du salarié** :
 - pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
 - pour lui permettre de porter la durée globale de son temps de travail à 24 heures hebdomadaires en complément d'un ou plusieurs contrats de travail qu'il détiendra déjà par ailleurs.

Q = Pourra-t-on procéder à une embauche sur un poste comportant un nombre d'heures de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires ?

Oui, à condition que le **candidat embauché réponde aux conditions légales justifiant la dérogation** à la durée minimale de travail de 24 heures.

Néanmoins, avant de procéder à une embauche extérieure, il est opportun, si c'est envisageable en termes d'organisation et d'activité de **proposer aux salariés déjà en poste** d'augmenter leur durée du travail.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2016, sauf accord de branche étendu, la durée minimale du travail de 24 heures hebdomadaires sera applicable à tous les contrats de travail et les employeurs devront, avant cette date, avoir modifié les durées de travail de tous les contrats de travail à temps partiel au sein de leurs effectifs.

L'apparition d'un besoin inférieur à 24 heures hebdomadaires pourrait donc utilement servir à préparer cette future échéance.

Q = Peut-on mentionner une durée du travail inférieure à 24 heures dans une annonce d'emploi ?

Les employeurs qui ont besoin de pourvoir un poste comportant un nombre d'heures de travail inférieur au minimum légal **pourront faire figurer cette mention dans une annonce d'emploi**.

L'annonce d'emploi ne doit toutefois **pas faire état expressément d'un critère discriminatoire** et ne doit **pas conduire à opérer un choix en fonction d'un tel critère** (âge, état de santé, situation familiale ou sociale, ...). Il ne faut pas par exemple écrire « poste réservé aux étudiants de moins de 26 ans ».

Le poste devra donc être ouvert à **toutes les catégories de personnes**, à charge pour les candidats de justifier du motif pour lequel ils ne souhaitent pas travailler au moins 24 heures par semaine.

La rédaction suivante pourrait par exemple être adoptée : « *Ce poste est à pourvoir à temps partiel pour une durée de X heures par semaine. Il est ouvert à toute personne correspondant aux critères énoncés par la législation en vigueur (rappeler les motifs d'exceptions...) et nécessitant d'effectuer un nombre d'heures de travail limité pour des raisons propres et dont il sera demandé de justifier avant l'embauche* ».

Q = Que doit-on faire une fois le candidat retenu pour l'emploi à temps partiel?

Le caractère très restrictif des exceptions légales doit conduire à une **grande vigilance des employeurs** lors de la procédure d'embauche.

En ce sens, il est nécessaire **d'obtenir la demande écrite de dérogation du salarié avant la signature du contrat** de travail, afin de parer toute difficulté ultérieure.

Cette demande devra, outre préciser les noms prénoms et domiciliation du salarié, mentionner en toutes lettres le motif de renonciation du salarié (« contraintes personnelles » ou « cumul d'emploi ») et le motiver autant que possible (la loi l'exigeant), sachant que le salarié pourra légitimement à notre sens, limiter cette justification en invoquant le droit au respect de sa vie privée.

Remarque : il est possible de transmettre au salarié une liste des mentions devant figurer dans sa demande mais pas de lui préparer un courrier qu'il n'aura qu'à signer (ou qu'à remplir les blancs).

En effet, la demande doit réellement émaner du salarié, ce qui ne semblerait pas être le cas si l'employeur fournit une « demande type » de renonciation à la durée minimale.

L'employeur devra vérifier autant que possible la véracité du motif énoncé par le salarié (en demandant par exemple une attestation d'emploi ou un justificatif d'inscription à un cursus universitaire).

Nous vous recommandons en outre de rappeler ce motif invoqué par le salarié dans le contrat de travail qui sera conclu.

Par exemple : « *la durée du travail a été arrêtée conjointement par les parties et à la demande expresse de Madame/Monsieur X, lequel/laquelle souhaite combiner son activité professionnelle au sein de l'entreprise Y avec les études qu'elle/il suit au sein de l'organisme Z ou est déjà titulaire d'un contrat de travail au sein de la (les) entreprise(s) Z ou souhaite se consacrer aux soins d'un parent en fin de vie ou ...* ».

Dans le cas particulier d'un salarié qui viendrait à invoquer des raisons de santé, la vérification de ce motif devra bien entendu veiller à **respecter le secret médical**. Elle sera dès lors plus difficile à obtenir à défaut d'un état de santé objectivement constatable (comme par exemple un salarié ayant le statut de salarié handicapé).

L'avis du médecin du travail pourra toutefois utilement être sollicité afin de s'assurer d'une part de la nécessité de recourir à un temps partiel compte tenu de l'état de santé du salarié, et d'autre part, de l'aptitude du salarié à remplir les fonctions qui lui sont confiées et prévenir toute difficulté qui pourrait survenir par la suite.

3. Et en cas d'accord de branche ?

Comme indiqué en début de fiche, des négociations sont en cours dans la branche afin de fixer une durée minimale hebdomadaire dérogatoire aux 24 heures.

En cas de conclusion et d'extension d'un accord de branche, il conviendra alors d'en appliquer ses termes.

Le CNEA vous tiendra naturellement informé des évolutions et des nouvelles pratiques et normes applicables à mettre en place à travers la mise à jour des fiches pratiques.

Quelles que soient les situations à compter du 1^{er} juillet prochain, nous vous recommandons fortement d'adapter vos pratiques RH en matière de recrutement et de gestion horaire de vos personnels en temps partiel.

Les équipes du Service Juridique du CNEA restent bien entendu à votre écoute pour vous aider dans vos démarches.