



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 10 août 2016

Page juridique SANTE PRIVEE



PEUT-ON METTRE EN PLACE LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ ?

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'horaire de travail à temps partiel des salariés peut varier sur tout ou partie de l'année.

Cette forme de temps partiel concerne les salariés dont la durée du travail annuelle est inférieure à 1 607 heures (durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail soit 35 heures) ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement (art. L. 3123-1, 3° du Code du travail).

Mise en place du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Remarque : Depuis le 1^{er} juillet 2014, une durée minimale de travail devra être respectée en cas de contrat à temps partiel annualisé : c'est l'équivalent annuel ou infra-annuel de 24 heures de travail par semaine.

Le temps partiel annuel ne peut être instauré que par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (L. 3123-2 du Code du travail).

Cet accord devra notamment fixer :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail. A défaut de précision, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Si un lissage de la rémunération sur l'année est possible, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail ou être signifié dans le contrat de travail. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés sera indépendante de l'horaire réel et sera calculée dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Remarque : Le passage d'un temps partiel classique à un temps partiel annualisé, au sens de l'article L. 3122-2 du Code du travail, qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois, constitue, pour le salarié déjà titulaire d'un contrat à temps partiel, une modification de son contrat de travail qui nécessite son accord exprès (Soc. 20 février 2008, n° 06-43349).

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 3123-4 du Code du travail).

Comment calculer le salaire lissé ?

La rémunération mensuelle moyenne lissée se détermine à partir de la durée annuelle du travail fixée au contrat, sans tenir compte en principe des heures complémentaires.

Celles-ci, dont le volume n'est constaté qu'en fin de période, sont rémunérées en fin de période (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008), sauf clause de l'accord collectif fixant un seuil hebdomadaire de déclenchement des heures complémentaires, voire des heures supplémentaires, sachant que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à 1 607 heures sur l'année.

EXEMPLE :

Un contrat de travail prévoit un total de 900 heures de travail par an.

Horaire moyen mensuel : $900 \text{ h} / 12 = 75 \text{ heures}$

Salaire horaire : 20 €

Salaire mensuel moyen : $20 \text{ €} \times 75 \text{ h} = 1 500 \text{ €}$

Attention : les primes à périodicité autre que mensuelle (treizième mois, primes semestrielles ou annuelles) doivent être versées à l'échéance normale.

Régime des heures complémentaires

La loi prévoit que le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année peut effectuer un certain nombre d'heures complémentaires pendant la période définie par l'accord collectif conformément à l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures sur la période supérieure à la semaine définie par l'accord collectif dans la limite de l'année ou 1607 heures si cette période est annuelle ou à la durée fixée conventionnellement. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle calculée, le cas échéant, sur la période prévue par accord collectif conformément à l'article L. 3122-2, est majorée de 25 %

Exemple : Si, dans l'exemple précédent, le salarié a accompli plus de 900 heures en fin d'année, les heures complémentaires seront celles accomplies au-delà de 900 heures. Elles devront être rémunérées avec la paye du dernier mois de la période de référence, avec une majoration de 10 % dans la limite de 10 % de la durée contractuelle soit pour les 90 premières heures complémentaires et à compter de la 91^{ème} heure avec une majoration de 25 %

Possibilité de réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Sur la période supérieure à quinze semaines prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L.3122-2, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié ne doit pas dépasser de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat de travail. Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires, sauf si le salarié s'y oppose. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Régime des interruptions d'activité

Les horaires de travail répartis sur tout ou partie de l'année ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures. Seul un accord collectif peut déroger, sous certaines conditions, à ce principe notamment en prévoyant des contreparties spécifiques pour tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.

Le rôle du comité d'entreprise

Attention : le comité d'entreprise doit être particulièrement vigilant sur l'aménagement des horaires car il est difficile pour un salarié dont le temps partiel annualisé est fragmenté voire indéterminé de trouver un autre emploi complémentaire à temps partiel.

Le comité d'entreprise doit être consulté notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail. Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.